



COUNCIL CONSEIL
OF EUROPE DE L'EUROPE

Committee of Ministers
Comité des Ministres

Strasbourg, 24 février 2009
T-SG(2009)4

CHARTE SOCIALE EUROPEENNE

COMITE GOUVERNEMENTAL

RAPPORT RELATIF AUX CONCLUSIONS 2007

Charte sociale européenne (révisée)

**(Albanie, Arménie, Belgique, Bulgarie, Chypre, Estonie,
Finlande, France, Italie, Lituanie, Moldova, Norvège,
Roumanie, Slovénie et Suède)**

*Rapport détaillé du Comité gouvernemental
établi en application de l'article 27, paragraphe 3, de la Charte sociale européenne¹*

¹ Le rapport détaillé et le rapport abrégé sont disponibles sur www.coe.int/socialcharter.

TABLE DES MATIERES

	<i>Page</i>
I. Introduction	3
II. Examen des situations nationales à la lumière des Conclusions 2007 du Comité européen des Droits sociaux	4
 <i>Annexe I</i>	
Liste des participants.....	98
 <i>Annexe II</i>	
Tableau des signatures et ratifications	104
 <i>Annexe III</i>	
Liste des cas de non-conformité	105
 <i>Annexe IV</i>	
Liste des conclusions ajournées	
– pour manque d’information pour la deuxième fois.....	108
– en raison de questions nouvelles ou complémentaires (premiers rapports et autres).....	108
 <i>Annexe V</i>	
Avertissement(s) et recommandation(s).....	110

I. Introduction

1. Le présent rapport émane du Comité gouvernemental de la Charte sociale européenne, composé de délégués de chacun des quarante Etats liés par la Charte sociale européenne (Charte de 1961 et Charte révisée)¹. Des représentants d'organisations internationales d'employeurs et de syndicats (la Confédération européenne des syndicats (CES) et l'Organisation internationale des employeurs (OIE)) participent, à titre consultatif, aux travaux du Comité. 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.

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'Albanie, l'Arménie, la Belgique, la Bulgarie, Chypre, l'Estonie, la Finlande, la France, l'Irlande, l'Italie, la Lituanie, Moldova, la Norvège, le Portugal la Roumanie, la Slovénie et la Suède. Les rapports devaient être présentés au plus tard le 31 mars 2006 ; ils sont parvenus entre avril 2006 et juillet 2007 ; le Portugal n'a pas soumis de rapport. Le Comité gouvernemental rappelle qu'il attache une grande importance au respect du délai par les Etats Parties.

5. Les Conclusions 2007 du Comité européen des Droits sociaux ont été adoptées en juin 2007 (Albanie, Arménie, Belgique, Bulgarie, Chypre, Estonie, Finlande, France, Italie, Lituanie, Moldova, Norvège, Slovénie et Suède) et, du fait de l'arrivée tardive des rapports, en octobre 2007 (Irlande, Roumanie) ; sans l'adoption de conclusions pour le Portugal.

6. Le Comité gouvernemental a tenu deux réunions (13-16 mai 2008 et 6-9 octobre 2008), sous la présidence de Mme Alexandra PILMENTA (Portugal), 1^e Vice-Présidente, pour la réunion de mai, et de M. Gyorgy KONCZEI (Hongrie) pour la réunion d'octobre.

7. A la suite d'une décision prise par les Délégués des Ministres en octobre 1992, des observateurs 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

¹ Liste des Etats parties au 7 octobre 2008 : Albanie, Andorre, Arménie, Autriche, Azerbaïdjan, Belgique, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Croatie, Chypre, République tchèque, Danemark, Estonie, Finlande, France, Géorgie, Allemagne, Grèce, Hongrie, Islande, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Moldova, Pays-Bas, Norvège, Pologne, Portugal, Roumanie, République slovaque, Slovénie, Espagne, Suède, « l'ex-République yougoslave de Macédoine », Turquie, Ukraine et Royaume-Uni.

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 29 mai 2007, la Lettonie a signé la Charte sociale européenne (révisée) ;
- le 27 juin 2007, la Turquie a ratifié la Charte sociale européenne (révisée) ;
- le 29 juin 2007, l'Allemagne a signé la Charte sociale européenne (révisée) ;
- le 7 octobre 2008, la Bosnie-Herzégovine a ratifié la Charte sociale européenne (révisée).

9. L'état des signatures et ratifications au 7 octobre 2008 figure à l'Annexe I du présent rapport.

II. Examen des situations nationales à la lumière des Conclusions 2007 du Comité européen des Droits sociaux

10. Destiné au Comité des Ministres, le présent rapport abrégé ne contient que les discussions relatives aux situations nationales pour lesquelles le Comité gouvernemental propose au Comité des Ministres d'adopter une recommandation ou de renouveler une recommandation. Le rapport détaillé est disponible sur www.coe.int/socialcharter.

11. Par ailleurs, le Comité gouvernemental poursuit l'amélioration de ses méthodes de travail. Il a décidé de mettre en œuvre certaines de ces mesures, notamment de distinguer entre les conclusions de non-conformité pour la première fois – pour lesquelles les informations prises ou prévues par les Etats pour mettre la situation en conformité avec la Charte figurent dans les rapports de ses réunions – et les conclusions renouvelées de non-conformité. Il a également mis en évidence les cas d'ajournement pour manque d'information pour la deuxième fois et les conclusions ajournées en raison de questions nouvelles ou complémentaires. Par ailleurs, lors de sa 117^e réunion (16 mai 2008), le Comité gouvernemental a adopté un nouveau Règlement intérieur, en y intégrant ses méthodes de travail.

12. Le Comité gouvernemental a examiné les cas de non-conformité à la Charte sociale européenne (révisée), qui figure à l'Annexe II du présent rapport, et a recouru à la procédure de vote pour 7 d'entre eux. Voir le rapport détaillé sur www.coe.int/socialcharter pour plus d'informations sur ces cas de non-conformité.

13. Le Comité gouvernemental a pris note des cas d'ajournement de conclusions pour manque d'information pour la deuxième fois et en raison de questions nouvelles ou complémentaires posées par le Comité européen des Droits sociaux (voir Annexe III du présent rapport). Il invite les gouvernements à y répondre dans leurs prochains rapports.

14. Au cours de cet examen, le Comité gouvernemental a noté les évolutions positives importantes ayant eu lieu dans plusieurs Etats Parties. Il a en particulier demandé aux

gouvernements de prendre en considération les recommandations adoptées par le Comité des Ministres. Il a adopté les avertissements figurant à l'Annexe IV du présent rapport.

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

16. Le Comité gouvernemental propose au Comité des Ministres d'adopter la résolution suivante, incluant de renouveler à nouveau la Recommandation RChS(95)6 à l'encontre de l'Irlande, article 4, paragraphe 4 :

Résolution sur l'application de la Charte sociale européenne (révisée) pendant la période 2001-2004 (Conclusions 2007, dispositions hors « noyau dur »)

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

Le Comité des Ministres¹,

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

Vu l'article 29 de la Charte ;

Considérant les rapports relatifs à la Charte sociale européenne (révisée) présentés par les gouvernements de l'Albanie, l'Arménie, la Belgique, la Bulgarie, Chypre, l'Estonie, la Finlande, la France, l'Irlande, l'Italie, la Lituanie, Moldova, la Norvège, la Roumanie, la Slovénie et la Suède (période de référence 2001-2004²) ; à l'exception du Portugal qui n'a pas soumis de rapport ;

Considérant les Conclusions 2007 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,

Renouvelle la Recommandation RChS(95)6³ à laquelle il n'a pas encore été donné effet en ce qui concerne l'Irlande, article 4, paragraphe 4 (les délais de préavis en cas de cessation d'emploi prévus par la loi de 1973 ne sont pas suffisants) ;

¹ 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 République slovaque, la Slovénie, l'Espagne, la Suède, « l'ex-République yougoslave de Macédoine », la Turquie, l'Ukraine et le Royaume-Uni.

² En ce qui concerne l'Arménie et la Belgique, il s'agit du premier rapport concernant l'ensemble des dispositions hors noyau dur ; la période de référence ayant débuté à la date d'entrée en vigueur de la Charte sociale européenne (révisée) pour chacun de ces Etats. Pour l'Albanie et la Finlande, il s'agit du deuxième rapport concernant l'ensemble des dispositions hors noyau dur.

³ Recommandation n° RChS(95)6 du 22 juin 1995 – Période de référence : 1992, renouvelée une première fois par la Résolution ResChS(2005)3 du 4 mai 2005.

Recommande aux gouvernements de tenir compte, de manière appropriée, de l'ensemble des observations faites dans les Conclusions 2007 du Comité européen des Droits sociaux et dans le rapport du Comité gouvernemental.

CONSIDERATION ARTICLE PAR ARTICLE¹

Article 1§4 – Orientation, formation et réadaptation professionnelles

CSR² 1§4 BELGIQUE

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

17. Voir article 10§3.

CSR 1§4 ESTONIE

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

18. La représentante de l'Estonie fournit les informations suivantes par écrit :

« Les Conclusions 2007 adoptées pour l'Estonie ont été examinées lors de la réunion des directeurs du ministère des Affaires sociales et ont été évoquées devant la Commission des Affaires sociales du Parlement afin de prendre les mesures nécessaires.

On trouvera ci-après des informations complémentaires pour les différents articles concernés.

Article 1§4 – Orientation, formation et réadaptation professionnelles ; Article 9 – Droit à l'orientation professionnelle

Aux termes de la loi régissant les écoles fondamentales et les établissements d'enseignement secondaire du cycle supérieur, tout enfant est tenu d'aller à l'école jusqu'à l'acquisition de l'instruction fondamentale ou jusqu'à l'âge de 17 ans. Aussi l'Etat cherche-t-il avant tout à éviter que les jeunes n'abandonnent prématurément les études. Un effort accru a donc été fait pour développer les services d'orientation professionnelle en milieu scolaire afin de tenter de mettre en correspondance les besoins, possibilités et intérêts des jeunes avec les choix possibles de spécialisation, de filière professionnelle, etc.

Lorsqu'un jeune de moins de 17 ans décroche, nous essayons de trouver une solution pour le faire revenir dans le système éducatif (sous la forme d'une spécialisation concrète) plutôt que de le diriger immédiatement vers le marché du travail. Les jeunes qui ont quitté le système éducatif ne sont pas tenus de s'inscrire au chômage pour bénéficier de services d'orientation ; ils peuvent également s'adresser aux centres d'information et de conseil pour les jeunes.

De plus, même si la loi relative aux services et prestations d'aide à l'emploi dispose que les services d'orientation professionnelle sont destinés aux chômeurs inscrits et aux demandeurs d'emploi ayant reçu un préavis de licenciement, il n'arrive jamais, dans les faits, que quelqu'un qui sollicite de tels services soit laissé sans assistance. L'octroi de cette aide n'est cependant pas consignée en pareil cas.

Afin de promouvoir le droit à l'orientation professionnelle, les services qui en ont la charge vont être étoffés dans le cadre du nouveau programme de l'Union européenne (2007-2013), en étroite collaboration avec le ministère de l'Education et de la Recherche et le ministère des Affaires sociales. Les résultats de ce programme serviront de base à l'élaboration d'amendements en vue de modifier la législation.

[...] »

¹ Etat suivant l'ordre alphabétique anglais.

² Charte européenne révisée

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

CSR 1§4 IRLANDE

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

20. Voir article 10§3.

CSR 1§4 ITALIE

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

21. Voir article 15§1.

CSR 1§4 MOLDOVA

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

22. La représentante de Moldova fournit les informations suivantes par écrit :

« Vu le fait que l'article 1 p.4 de la Charte Sociale Européenne prévoit qu'en vue d'exercer effectivement le droit au travail, les parties s'engagent à assurer ou à favoriser une orientation, une formation et une réadaptation professionnelle de la population, le Ministère de la Justice considère que dans la République de Moldova a une base normative qui régit l'orientation, la formation professionnelle de la population. De cette façon, pour assurer l'exercice effectif du droit à l'orientation professionnelle la Loi n° 102-XV du 13 mars 2003 sur l'emploi et la protection sociale des personnes se trouvant à la recherche d'un emploi a été approuvée. Cette loi est l'acte normatif de base dans la promotion et la réalisation de la politique de l'emploi dans la République de Moldova. Pour réaliser les mesures proposées par la Loi mentionnée, les actes normatifs suivant ont été élaborés:

- Conception sur l'orientation, la formation et l'instruction professionnelle des ressources humaines, approuvé par la Décision du Parlement n° 253-XV du 19 juin 2003.
- Décision du Gouvernement n° 1080 du 5 septembre 2003 „ Sur l'approbation du Règlement concernant le mode d'organisation de la formation professionnelle des chômeurs, qui prévoit les conditions d'organisation, de déroulement, et de financement des cours de qualification, de recyclage, de perfectionnement et d'autres formes de formation professionnelle;
- Règlement sur l'orientation professionnelle et le soutien psychologique de la population ayant des problèmes relatifs à la carrière, approuvé par la Décision du Gouvernement n° 450 du 29 avril 2004.

Au sens de ces actes normatifs, toutes les personnes, y compris celles avec un handicap, bénéficient gratuitement des mesures suivantes:

- médiation du travail;
 - information professionnelle;
 - orientation et formation professionnelle dans divers métiers sur le marché du travail ;
 - consultation en matière d'entrepreneuriat;
 - octroi des crédits préférentiels;
 - stimulation de la mobilité de la main-d'œuvre;
 - stimulation des employeurs pour l'embauche des promus des institutions d'enseignement supérieur;
 - octroi de l'aide de chômage et de l'allocation d'intégration ou de réinsertion professionnelle.
- Par ailleurs, le Code du Travail comprend un chapitre séparé - "Formation professionnelle". L'article 212 contient la notion de „formation professionnelle", qui suppose tout procès d'instruction après lequel le salariat obtient une qualification. Les articles 213 et 214 prévoient des droits et des obligations de l'employeur et des salariés dans le domaine de la formation professionnelle. Les conditions, les modalités, la durée de la formation professionnelle et le volume des moyens financiers alloués dans ce but (en montant d'au

moins 2% du fonds de la masse salariale de l'entreprise) sont établies dans le contrat collectif du travail ou dans la convention collective. Au cas où la participation des salariés aux cours de formation professionnelle a été initiée par l'employeur, tous les frais afférents sont supportés par lui-même. Les frais relatifs à la conclusion du contrat de qualification professionnelle, le contrat d'apprentissage et du contrat de formation professionnelle continue sont régis par les articles 215 et 216 du Code du Travail. »

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

CSR 1§4 NORVEGE

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

24. Voir article 15§1.

CSR 1§4 ROUMANIE

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

25. La représentante de la Roumanie fournit les informations suivantes par écrit :

« Nous tenons à préciser que la Roumanie a accepté les articles 9 et 15§1 de la Charte révisée. Notre pays n'a pas ratifié l'article 10§3 (comme indiqué dans le motif de non-conformité). Nous communiquons des informations concernant cette disposition car elle est liée aux articles 9 et 15§1.

En Roumanie, la formation professionnelle des adultes est régie par l'arrêté ministériel n° 129/2000, entériné par la loi n° 375/2002 portant approbation de cet arrêté.

Ces dispositions légales, de même que d'autres textes d'application pris ultérieurement, organisent la formation.

L'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) propose des programmes de formation professionnelle destinés aux demandeurs d'emploi, conformément aux textes de loi précités ; elle s'appuie, pour les dispenser, sur un réseau composé de 8 centres régionaux et de 21 centres de formation professionnelle répartis dans les 21 comtés.

La loi n° 133/2000 portant approbation de l'arrêté ministériel n° 102/1998 relatif à la formation professionnelle continue relayée par le système éducatif concerne exclusivement l'éducation permanente offerte par le ministère de l'Education et de la Recherche ; elle ne s'intéresse pas à la formation professionnelle des adultes.

Pour bénéficier des dispositions de la loi n° 76/2002 relative au système d'assurance chômage et à la stimulation de l'emploi telle que modifiée et complétée ultérieurement, les demandeurs d'emploi doivent être enregistrés dans les bases de données des antennes régionales de l'ANPE.

Ont accès à la formation professionnelle financée par l'assurance chômage :

- a) les chômeurs, indemnisés ou non;
- b) ceux qui n'ont pas trouvé d'emploi après obtention d'un diplôme délivré par un établissement d'enseignement ou à l'issue de leur service militaire obligatoire ;
- c) ceux qui ont obtenu le statut de réfugié ou autre forme de protection internationale, conformément à la loi;
- d) ceux qui n'ont pu trouver un emploi après leur rapatriement ou à leur sortie de prison ;
- e) les détenus;
- f) ceux qui ont réintégré le monde du travail après avoir pris un congé pour s'occuper d'un enfant;
- g) ceux qui ont réintégré le monde du travail à l'issue de leur service militaire;
- h) ceux qui ont réintégré le monde du travail après avoir récupéré leur capacité de travail à l'expiration de la période d'invalidité;
- i) ceux qui exercent leur activité en milieu rural.

Aux termes de la loi, ces personnes doivent être inscrites au chômage et enregistrées comme telles dans la base de données de l'ANPE.

Outre les catégories précitées, l'assurance chômage finance également 50% des dépenses engagées par les entreprises au titre de la formation professionnelle, à hauteur de 20% de leurs effectifs.

Les programmes de formation professionnelle visent à éviter le chômage et les entreprises qui en bénéficient sont sélectionnées selon les critères définis par la loi. »

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

CSR 1§4 SLOVENIE

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

27. Voir article 10§3.

Article 2§1 – Durée raisonnable du travail journalier et hebdomadaire

CSR 2§1 ESTONIE

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

- des périodes de travail allant jusqu'à 24 heures peuvent être autorisés pour certaines catégories, comme les agents de sécurité, les professionnels du secteur des soins de santé, les travailleurs sociaux, les pompiers et personnels des équipes de secours, etc.;
- le temps de travail autorisé pour les membres d'équipage de navires effectuant des transports maritimes courts peut aller jusqu'à 72 heures par période de sept jours. »

28. La représentante de l'Estonie fournit les informations suivantes par écrit :

« Les Conclusions 2007 adoptées pour l'Estonie ont été examinées lors de la réunion des directeurs du ministère des Affaires sociales et ont été évoquées devant la Commission des Affaires sociales du Parlement afin de prendre les mesures nécessaires.

On trouvera ci-après des informations complémentaires pour les différents articles concernés.

[...]

Article 2§1 – Durée raisonnable de travail journalier et hebdomadaire

1) Une durée de travail pouvant aller jusqu'à 24 heures par jour est excessive et contraire à la Charte révisée.

Le Gouvernement a rédigé et publié, le 9 janvier 2008, une proposition de loi régissant les contrats d'emploi. Des consultations sur ce texte sont en cours avec les partenaires sociaux. Toutes les parties ont été informées des Conclusions adoptées pour l'Estonie.

La pratique montre que, dans les structures régies par le ministère de l'Intérieur, la durée de travail a été ramenée à douze heures depuis le 1er janvier 2008 en vertu des règles d'organisation interne du travail, mais les agents affirment que les anciennes formules de 24 heures de travail suivies de trois jours de repos leur convenaient mieux, tant sur le plan professionnel que privé. La nouvelle organisation du travail s'est traduite par une déperdition des effectifs (16% des agents ont quitté leur emploi durant le premier semestre 2008, d'après les données de la Commission estonienne d'assistance aux personnes en difficulté).

Enfin, selon l'article 1§2 de la Charte sociale européenne révisée, les engagements découlant du paragraphe 1er de l'article 2 seront considérés comme remplis dès lors que ces dispositions seront appliquées à la grande majorité des travailleurs intéressés. Qu'il nous soit permis de faire remarquer que les agents qui travaillent par cycles de 24 heures ne sont guère nombreux. Il faut également savoir que ces longs cycles nécessitent l'accord de l'Inspection du travail et ne sont autorisés qu'à la condition que des possibilités de repos aient été ménagées sur le lieu de travail pour les personnes concernées.

2) Temps de travail des membres d'équipage de navires effectuant des transports maritimes courts

Cette question a été discutée avec des représentants des Syndicats des marins, qui jugent la réglementation appliquée en Estonie adéquate et optimale. Elle sera examinée plus en détail lors de travaux préparatoires à l'adhésion de l'Estonie à la Convention du travail maritime de l'OIT (2006), à laquelle les Etats membres de l'UE sont invités à adhérer avant la fin 2010.

Au regard de l'article 1§2 de la Charte sociale européenne révisée, les engagements découlant du paragraphe 1er de l'article 2 seront considérés comme remplis dès lors que ces dispositions seront appliquées à la grande majorité des travailleurs intéressés – ce que souligne également M. Evju dans son opinion dissidente concernant les conclusions adoptées pour l'Estonie. Le nombre de personnes qui travaillent à bord de navires effectuant des transports maritimes courts est peu élevé.

[...]. »

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

CSR 2§1 FINLANDE

« Le Comité conclut que la situation de la Finlande n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte révisée au motif que la loi sur la durée du travail permet de réduire la période de repos journalier à sept heures, voire à cinq heures. »

30. La représentante de la Finlande indique au Comité que la situation relative à la durée de travail dans certains secteurs n'a pas évolué pendant la période de référence. Il reste possible, en certaines circonstances, de réduire la période de repos à neuf, sept, voire cinq heures. Elle ajoute cependant que, bien qu'il n'existe pas de statistiques en la matière, cela n'arrive que très rarement.

31. La représentante de la Belgique et le représentant de la CES soulignent que cela fait bientôt dix ans que la Finlande ne respecte pas cette disposition de la Charte, sans qu'aucun progrès ne soit visible ni même envisagé. Le représentant de la CES juge inadmissible que des personnels des services de santé puissent travailler 19 heures.

32. La représentante de la France estime elle aussi qu'il s'agit là d'un cas classique où les autorités ne semblent nullement avoir l'intention de remédier à la situation.

33. Le Comité invite instamment le Gouvernement de prendre des mesures pour rendre la situation conforme à la Charte.

CSR 2§1 FRANCE

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

- la durée hebdomadaire de travail autorisée pour les cadres dans le système d'annualisation des jours de travail est excessive et les garanties juridiques offertes par le système de conventions collectives sont insuffisantes ;
- les astreintes durant lesquelles aucun travail effectif n'est réalisé sont assimilées à des périodes de repos. »

Premier motif de non-conformité

34. La représentante de la France confirme que la situation concernant la durée de travail hebdomadaire des cadres soumis au système de forfait en jours et le nombre d'heures supplémentaires pour lesquelles ils ne bénéficient d'aucune rémunération majorée n'a pas changé depuis la réclamation collective n° 16/2003. S'agissant de

l'article 4§2, elle estime que la conclusion du CEDS jugeant anormalement élevé le nombre d'heures de travail non rémunérées à un taux majoré n'est pas vraiment justifiée ; en effet, le système de forfait en jours offre une plus grande souplesse, tant pour l'entreprise que pour les cadres.

35. Elle rappelle à ce sujet que le Comité des Ministres n'a pas adressé de recommandation à la France dans le cadre de la réclamation collective n° 16/2003.

36. Le Comité prend note des informations données par la représentante de la France et décide d'enjoindre le Gouvernement à prendre des mesures pour rendre la situation conforme à la Charte en ce qui concerne la durée de travail hebdomadaire et la rémunération des heures supplémentaires des cadres soumis au système de forfait en jours.

Deuxième motif de non-conformité (pour la première fois)

37. La représentante de la France fournit les informations suivantes par écrit :

« Textes applicables en droit français

Aux termes de l'article L. 3121-1 du code du travail, le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Aux termes de l'article L. 3121-5 du code du travail, une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. La durée de cette intervention est considérée comme du temps de travail effectif.

L'article L. 3121-6 prévoit, qu'exception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est prise en compte pour le calcul des périodes de repos quotidien et hebdomadaire.

Réponse aux conclusions du CEDS

Par la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003, le législateur français a introduit dans le code du travail le principe de l'imputation des périodes d'astreinte sur les périodes de repos quotidien et hebdomadaire.

Cette imputation trouve sa source dans le fait que l'astreinte, hors période d'intervention, ne peut être assimilée à du temps de travail effectif, le salarié pouvant vaquer librement à des occupations personnelles.

La Cour de justice des communautés européennes a d'ailleurs considéré, dans sa décision *Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) contre Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana* du 3 octobre 2000, que les médecins qui effectuent des gardes au cours desquelles ils sont accessibles en permanence sans pour autant être obligés d'être présents dans l'établissement de santé sont certes à la disposition de leur employeur dans la mesure où ils doivent pouvoir être joints mais peuvent néanmoins gérer leur temps avec moins de contraintes et se consacrer à leurs propres intérêts. En l'espèce, la Cour a donc jugé que seul le temps lié à la prestation effective de services doit être considéré comme du temps de travail au sens de la directive.

N'étant pas assimilée à du temps de travail effectif, l'astreinte ne peut être prise en compte pour l'appréciation des durées quotidienne et hebdomadaires de travail.

Toutefois, le ministère du travail a veillé à encadrer ce dispositif :

- dans la circulaire DRT 2000-03 du 3 mars 2000, le ministère du travail a rappelé que l'imputation des périodes d'astreinte sur les périodes de repos ne devait pas conduire à ce qu'un même salarié soit systématiquement placé en situation d'astreinte durant des périodes de repos obligatoires et que si le développement de telles pratiques venait à être constaté, il appartiendrait aux services de les signaler à l'administration centrale.

- pour les salariés qui y sont soumis, l'astreinte permet de continuer à se livrer à des occupations personnelles dans leur sphère privée tout en bénéficiant de compensations pour l'atteinte, réduite, portée à leur liberté de mouvement. Ces compensations, prévues à l'article L. 3121-7 du code du travail, prennent la forme d'une contrepartie financière ou en repos définie par accord collectif, ou, à défaut, par l'employeur.

- la circulaire DRT 06 du 14 avril 2003 a précisé que lorsqu'une intervention a lieu pendant la période d'astreinte et que le salarié n'a pas encore bénéficié des périodes de repos minimales prévues par le code du travail (11 heures consécutives pour le repos quotidien, 35 heures consécutives pour le repos hebdomadaire), celles-ci doivent être entièrement données à l'issue de l'intervention. Dans la plupart des cas, l'intervention ayant lieu avant que le salarié ait bénéficié de la totalité de la période minimale de repos quotidien ou hebdomadaire prévue par le code du travail, le régime de l'astreinte s'avère particulièrement favorable au travailleur.

Pour ces raisons, l'assimilation des périodes d'astreinte au temps de repos ne constitue pas une violation du droit à une durée raisonnable du travail prévu par l'article 2§1 de la Charte révisée. »

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

CSR 2§1 IRLANDE

« Le Comité conclut que la situation de l'Irlande n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte révisée au motif que la durée de travail admise dans le secteur de la marine marchande peut atteindre 72 heures par semaine. »

39. Le représentant de l'Irlande a informé le Secrétariat qu'il n'est pas en mesure de fournir les informations écrites pour toutes les situations de non-conformité pour la première fois des Conclusions 2007 car ces situations sont actuellement examinées par des "comités interdépartementaux". Ces informations écrites seront fournies lors de prochains rapports.

CSR 2§1 ITALIE

« Le Comité conclut que la situation de l'Italie n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte révisée au motif que la durée de travail peut atteindre 72 heures par semaine dans l'industrie de la pêche. »

40. La représentante de l'Italie fournit les informations suivantes par écrit :

« Pour ce est du cas de non-conformité dont à l'article 2§1, depuis la consultation des Bureaux compétents du Ministère des Transports, ont a remarqué ce qui suit.

L'aménagement du temps de travail dans l'industrie de la pêche a été réglementée par plusieurs directives communautaires du Parlement et du Conseil de l'Union européenne.

Notamment, le temps de travail dans l'industrie de la pêche a été réglementé par la directive 2000/34/CE du 22 juin 2000 qui a modifié la précédente directive 93/104/CE au fin d'insérer le secteur de la pêche dans la discipline du temps de travail (par ailleurs le Comité économique et social a émit un avis favorable sur la directive 2000/34). Dans l'art. 17 ter de la directive 2000/34 sont, en effet, réglementés pas seulement les limites des périodes de repos pour les travailleurs à bord de navire de pêche, mais aussi le nombre d'heures de travail qui ne doit pas dépasser les 14 heures par jour et les 72 heures hebdomadaires.

Ensuite, a été promulgué la directive 2003/88/CE qui a réuni le texte des deux directives précédentes. L'article 21 règlemente le temps de travail des travailleurs à bord des navire de pêche en mer et confirme le nombre d'heures maximal de travail en 14 heures par jour et 72 heures hebdomadaires.

A niveau national, le décret législatif 8 avril 2003 n. 66 a transposé les sous dites directives. L'article 18 du décret a fixé les limites le nombre maximal et le nombre minimal d'heures de travail ou de repos des travailleurs de l'industrie de la pêche. Le nombre maximal d'heures

de travail ou de repos ne doit pas dépasser, respectivement, les 14 heures par jour et les 72 heures hebdomadaires ; le nombre minimal ne doit pas dépasser les 10 heures par jour et les 77 heures hebdomadaires, en conformité avec les dispositions communautaires.

D'ailleurs, la récente Convention OIT (Organisation Internationale du Travail) n. 188, concernant le travail dans le secteur de la pêche, adoptée en 2007, a confirmé ces limites.

Après ce qu'on a exposé avant, on remarque que la réglementation nationale s'est conformée au limite maximal de 72 heures hebdomadaires fixé par le législateur communautaire et, pourtant, il n'est pas convenable que le susdit limite, au moment, soit modifié. »

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

CSR 2§1 LITUANIE

« Le Comité conclut que, durant la période de référence, la situation de la Lituanie n'était pas conforme à l'article 2§1 de la Charte révisée aux motifs que :

- la durée quotidienne de travail autorisée pour certaines catégories de personnels pouvait aller jusqu'à 24 heures ;
- en l'absence de durée maximale absolue de travail par jour et par semaine dans les formules d'aménagement du temps de travail, la durée hebdomadaire de travail pouvait dépasser 60 heures. »

42. La représentante de la Lituanie fournit les informations suivantes par écrit :

« Premier motif de non-conformité

La liste des catégories particulières de personnels pour lesquelles la durée du travail peut aller jusqu'à 24 heures par jour est une liste d'exception faisant l'objet d'un contrôle rigoureux et soumise à l'approbation du Gouvernement (Résolution n° 587 du Gouvernement lituanien du 14 mai 2003 portant approbation de la liste des activités professionnelles pour lesquelles la durée de travail peut aller jusqu'à vingt-quatre heures par jour, spécificités des temps de travail et de repos par secteur d'activité économique, conditions du recours à la totalisation du temps de travail et modalités d'instauration d'un régime de totalisation du temps de travail dans les entreprises, institutions et organismes (Journal Officiel n° 48/2120 de 2003)). Il convient de préciser que les activités qui figurent sur cette liste concernent essentiellement les gardes et permanences n'impliquant pas l'accomplissement actif de tâches durant la totalité du temps de travail (mais seulement en cas de besoin). Ces travailleurs bénéficient d'un repos complémentaire et d'autres avantages destinés à compenser la longueur de la durée de travail (article 144, par. 4, du code du travail).

Second motif de non-conformité

Depuis le 28 mai 2005, la référence à la « durée moyenne » a été supprimée du paragraphe 1er de l'article 149 du code du travail. La réglementation en la matière est donc stricte : « la durée maximale de travail ne peut excéder 48 heures par semaine et douze heures par jour (travail posté). »

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

CSR 2§1 NORVEGE

« Le Comité conclut que la situation de la Norvège n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que la législation prévoit que le nombre total d'heures de travail sur une période de vingt-quatre heures peut, dans certains cas, atteindre seize heures. »

44. La représentante de la Norvège indique au Comité qu'il demeure possible de travailler jusqu'à seize heures par jour, mais que des restrictions supplémentaires limitant les cas où une telle durée est permise ont été mises en place – périodes de référence plus courtes et interdiction d'effectuer d'affilée plusieurs journées de treize heures.

45. Le représentant de la CES observe que la Norvège fait au moins un effort pour limiter les cas de non-respect de cette disposition, mais que cela n'est pas suffisant étant donné que la situation demeure, sur le principe, inchangée.

46. Le Comité invite instamment le Gouvernement de prendre des mesures pour rendre la situation conforme à la Charte en ce qui concerne le nombre maximum d'heures de travail autorisé par jour.

Article 2§3 – Congés payés annuels

CSR 2§3 ALBANIE

« Le Comité conclut que la situation de l'Albanie n'est pas conforme à l'article 2§3 de la Charte révisée au motif que travailleurs peuvent renoncer à leur congé annuel en échange d'une rémunération. »

47. La représentante de l'Albanie fournit les informations suivantes par écrit :

« Congés payés annuels.

1) Concernant l'impossibilité, sur laquelle insiste le Comité, de remplacer le congé annuel par une compensation financière ou d'y renoncer, il nous semble qu'il s'agit là d'une décision qui doit être prise au niveau politique. Il est envisagé de modifier le code du travail en 2010 afin de réglementer spécifiquement cette question.

2) En ce qui concerne la demande d'informations du Comité sur la nature du report des congés annuels, il convient de préciser qu'un tel report n'est possible que dans certains cas, qui sont liés à la réalisation des objectifs prioritaires de l'entreprise et toujours en accord avec le salarié. »

48. 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 2§4 – Durée du travail réduite ou congés supplémentaires en cas d'occupation à des travaux dangereux et insalubres

CSR 2§4 ALBANIE

« Le Comité conclut que la situation de l'Albanie n'est pas conforme à l'article 2§4 de la Charte révisée au motif que les travailleurs employés dans des secteurs réputés présenter des risques pour la santé et la sécurité ne peuvent pas tous prétendre à une réduction de la durée du travail ou à des congés supplémentaires, ni à d'autres compensations suffisantes. »

49. La représentante de l'Albanie fournit les informations suivantes par écrit :

« Nous sommes d'accord avec les observations du Comité d'experts, notamment lorsqu'il cite l'article 84 du code du travail, qui dispose que "le Conseil des Ministres peut décider d'une réduction de la durée hebdomadaire de travail dans les occupations pouvant nuire à la santé des salariés". Aucune décision de la sorte n'a à ce jour été prise. Il est envisagé d'introduire, en 2008, deux textes du Conseil des Ministres concernant les mesures spéciales en matière de sécurité et de santé au travail, à savoir :

- Projet de décret du Conseil des Ministres modifiant le décret du Conseil des Ministres n° 205 du 9 mai 2002 relatif à la protection des mineurs au travail (portant également application des articles 99 et 103 du code du travail).

- Projet de décret du Conseil des Ministres modifiant le décret du Conseil des Ministres n° 207 du 9 mai 2002 relatif à la définition des emplois pénibles ou dangereux (portant également application des articles 90§3 et 84 du code du travail). »

50. 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 3§2 – Prescription de règlements de sécurité et d'hygiène

CSR 3§2 CHYPRE

« Le Comité conclut que la situation à Chypre n'est pas conforme à l'article 3§2 de la Charte révisée au motif que les employés de maison ne sont protégés par aucune réglementation en matière de santé et de sécurité au travail. »

51. Le représentant de Chypre fait savoir que son Gouvernement prend actuellement des mesures pour remédier à la situation. Un amendement visant à étendre aux employés de maison le champ d'application de la loi relative à la santé et la sécurité au travail a été élaboré et transmis à la Commission consultative du travail, qui l'a approuvé. Le nouveau texte de loi sera publié sous peu et devrait entrer en vigueur avant la fin 2008.

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

CSR 3§2 ESTONIE

« Le Comité conclut que la situation de l'Estonie n'est pas conforme à l'article 3§2 de la Charte révisée au motif que les travailleurs indépendants ne sont pas couverts par la législation en matière de santé et de sécurité au travail. »

53. La représentante de l'Estonie indique qu'un amendement à la loi sur la santé et la sécurité au travail a été présenté sous sa forme définitive en décembre 2006. Ce texte fait référence à la conclusion du CEDS et rendra donc la situation conforme à la Charte. Cet amendement est entré en vigueur le 1^{er} mars 2007.

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

CSR 3§2 FRANCE

« Le Comité conclut que la situation de la France n'est pas conforme à l'article 3§2 de la Charte révisée au motif que certains travailleurs ne sont pas suffisamment couverts par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail. »

55. La représentante de la France assure que le problème soulevé par le CEDS préoccupe également son Gouvernement. Si la législation générale en matière de santé et de sécurité ne s'applique pas aux travailleurs indépendants, il existe néanmoins un certain nombre de règlements sectoriels concernant cette catégorie de travailleurs. Elle précise qu'une conférence sur ce thème s'est déroulée le 4 octobre 2007, afin de voir ce qu'il y a lieu de faire. Par ailleurs, dans un souci de clarté et de simplification, les dispositions du code du travail applicables aux travailleurs indépendants ont été regroupées dans une seule section. Selon la représentante de la France, ces mesures pourraient contribuer à améliorer la protection en matière de santé et de sécurité des travailleurs indépendants.

56. Le Comité prend note de l'intention du Gouvernement d'assurer une plus large protection des travailleurs indépendants et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSR 3§2 ITALIE

« Le Comité conclut que la situation de l'Italie n'est pas conforme à l'article 3§2 de la Charte au motif que les travailleurs indépendants ne sont pas suffisamment couverts par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail. »

57. La représentante de l'Italie fait état de l'adoption, le 8 avril 2008, d'un décret-loi relatif à la santé et la sécurité qui s'applique à tous les travailleurs, y compris les travailleurs indépendants. Elle affirme que ce nouveau cadre remédiera au problème soulevé par le CEDS.

58. Le Comité demande au Gouvernement de lui communiquer dans son prochain rapport toutes les informations utiles concernant la nouvelle législation et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSR 3§2 LITUANIE

« Le Comité conclut que la situation de la Lituanie n'est pas conforme à l'article 3§2 de la Charte révisée au motif que les travailleurs indépendants ne sont pas couverts par la législation en matière de santé et de sécurité au travail. »

59. La représentante de la Lituanie fournit les informations suivantes par écrit :

« La loi relative à la santé et à la sécurité au travail (Journal officiel n° 703170, 2003) entend donner effet à la Directive n° 89/31/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, en intégrant les toutes dernières modifications apportées par le Règlement (CE) n° 1882/2003 du Parlement européen et du Conseil.

Bien qu'il n'en soit pas fait mention dans le code du travail ni dans la loi relative à la santé et à la sécurité au travail, les travailleurs indépendants doivent, comme tous les employeurs et tous les salariés (sans aucune exception), se conformer aux prescriptions des lois précitées et de tous les autres textes qui fixent les obligations en matière de santé et de sécurité au travail (article 228 du code du travail, et articles 3 et 33 de la loi relative à la santé et à la sécurité au travail).

Ainsi, la notion de « travailleurs indépendants » figure dans le Règlement relatif à l'équipement des lieux de travail sur les chantiers de construction, approuvé par l'arrêté n° A1-22/D1-34 pris le 15 janvier 2008 par le Ministre de la Sécurité sociale et du Travail et le Ministre de l'Environnement (Journal officiel n° 10-362, 2008). Ce règlement entend donner effet à la Directive n° 92/57/CEE du Conseil du 24 juin 1992 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé à mettre en œuvre sur les chantiers temporaires ou mobiles. Les travailleurs indépendants sont tenus de se conformer à ces obligations à un double titre - employeur et salarié. »

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

CSR 3§2 ROUMANIE

« Le Comité conclut que la situation de la Roumanie n'est pas conforme à l'article 3§2 de la Charte révisée pour les motifs suivants :

- des mesures de prévention et de protection n'existent pas pour tous les risques qui doivent être couverts pour se conformer à cette disposition;
- les travailleurs indépendants et les employés de maison n'étaient pas couverts par les prescriptions en matière de sécurité et de santé au travail durant la période de référence. »

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

61. La représentante de la Roumanie fournit les informations suivantes par écrit :

« Le rapport 2004 déclare que la législation n'est toujours pas alignée pour ce qui est des conditions minimales de santé et de sécurité relatives à l'amiante et aux agents physiques (vibrations, bruit et champs électromagnétiques).

Ainsi qu'il a été décidé au niveau communautaire, la transposition de la Directive 2004/40/CE concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux agents physiques (champs électromagnétiques) a été repoussée de quatre ans. Ce délai est mis à profit pour définir un programme de recherche et réaliser une base de données à l'échelon de l'Union européenne, ce qui permettra de déterminer les nouveaux niveaux d'exposition des travailleurs, les effets à court et long terme qu'encourent les travailleurs exposés aux risques dus aux agents physiques, les limites d'exposition et les mesures à prendre pour satisfaire aux conditions requises en termes de santé et de sécurité.

La Commission européenne a demandé aux Etats membres des informations concernant les situations concrètes qui ressortent de chacune des bases de données nationales. La Roumanie a indiqué qu'elle était prête à participer aux programmes de recherche dans ce domaine et qu'elle souhaitait se doter elle-même d'un tel programme, en partenariat, d'une part, avec l'Institut national de recherche et de développement pour la protection des travailleurs (Institut Alexandru Darabont, à Bucarest) et, d'autre part, avec l'Institut de Santé publique à Bucarest. Ce partenariat fait ainsi le lien entre les questions de santé et de sécurité au travail et les risques de maladies professionnelles. Une collaboration avec l'Institut national des Statistiques, de même qu'avec d'autres institutions et organismes intéressés, a également été proposée. La santé et la sécurité des travailleurs exposés aux risques dus aux rayonnements des champs magnétiques doivent faire l'objet d'une étude au plan national, car rien n'a été encore fait en la matière.

La Roumanie a approuvé la décision de reporter la transposition de la directive; elle fera en sorte d'aligner sa législation nationale sur les nouvelles dispositions communautaires.

En ce qui concerne la transposition de la Directive 2003/10/CE concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux agents physiques (bruit), un code de conduite contenant des directives pratiques destinées aux travailleurs et employeurs des industries de la musique et du spectacle est en cours d'élaboration, dans le cadre de l'application de cette directive.

Un groupe de travail a été constitué à cet effet. Il a constaté, lors de sa dernière réunion, que l'on manquait de statistiques concernant les niveaux d'exposition des travailleurs, le nombre de travailleurs exposés, ou encore les effets de l'exposition aux risques sonores.

Aussi a-t-il recommandé de lancer un programme de recherche sur ces questions, afin de déterminer les conditions dans lesquelles le code de conduite susmentionné pourrait être étendu à d'autres catégories de travailleurs.

Il s'agirait tout d'abord de voir quelles sont les mesures essentielles qui permettraient de réduire les risques dus à l'exposition au bruit et les effets de l'exposition des travailleurs aux risques sonores. Les résultats de cette étude serviront ensuite à élaborer le code de conduite en la matière.

Il n'est guère possible de tirer les enseignements de ce qui a été fait dans d'autres Etats membres, car ceux-ci ne se sont pas encore dotés d'un code de conduite à l'intention des travailleurs et employeurs des industries de la musique et du spectacle – encore que des études et travaux de recherche sur ces questions existent.

Faute de pouvoir s'appuyer sur l'expérience d'autres Etats membres, il nous faudra entreprendre un programme de recherche national.

Compte tenu de tout ce qui précède, il a été proposé de différer l'élaboration d'un code de conduite pour les travailleurs et employeurs des industries de la musique et du spectacle.

S'agissant des risques liés à l'exposition à l'amiante, la Roumanie a adopté l'arrêté ministériel n° 1875/2005 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à

l'exposition à l'amiante, texte publié au Journal officiel, partie I, n° 64 du 24 janvier 2006. Cet arrêté transpose intégralement la Directive 83/477/CEE ainsi que tous les textes qui l'ont ensuite modifiée, à savoir les directives 91/382/CEE, 98/24/CE et 2003/18/CE. »

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.

Second motif de non-conformité

63. La représentante de la Roumanie explique que les travailleurs indépendants sont couverts par l'article 6 de la loi n° 346/2002 relative à l'assurance contre les accidents et les maladies professionnelles. Cette loi oblige les travailleurs indépendants à faire une déclaration établissant qu'ils satisfont aux normes d'exploitation imposées par la législation en matière de santé et de sécurité au travail. Le représentant de la CES demande que le prochain rapport apporte des précisions sur la situation des employés de maison.

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

Article 3§3 – Prescription de mesures de contrôle de l'application des règlements de sécurité et d'hygiène

CSR 3§3 FRANCE

« Le Comité conclut que la situation de la France n'est pas conforme à l'article 3§3 de la Charte révisée au motif que le nombre des accidents du travail est manifestement élevé. »

65. La représentante de la France fournit les informations suivantes par écrit :

« Le comité conclut que la situation de la France, au vu du nombre élevé d'accidents du travail, n'est pas conforme à la Charte. Cette affirmation doit être nuancée car l'état de protection de la santé et sécurité des salariés français ne peut se réduire au seul indicateur de fréquence des accidents de travail. Par ailleurs, la comparaison des niveaux d'accidents du travail entre pays européens est délicate en raison de l'hétérogénéité des concepts et des modes de mesure.

1. Les taux de déclaration peuvent varier de façon importante en fonction des systèmes institutionnels nationaux. La France organise un système de déclaration obligatoire de tout accident du travail (article L 441-1 à L 441-6 du code de la sécurité sociale). Le défaut de déclaration de l'accident par l'employeur à la CPAM est sanctionné pénalement. La France fait ainsi partie des pays qui garantissent un très haut niveau de déclaration des accidents avec arrêt de travail. D'après les résultats de l'enquête statistique menée par la DARES et l'INSEE sur les conditions de travail en 1998, la France connaît un taux de sous-déclaration très faible. Les taux de fréquence affichés par d'autres pays peuvent paraître enviables mais sont en réalité tronqués.

En effet, le champ des statistiques n'est pas homogène d'un pays à l'autre car les salariés de la fonction publique sont inégalement pris en compte. Les statistiques françaises concernent principalement le régime général et ne couvrent pas les fonctions publiques dans leur intégralité, où la fréquence des accidents du travail est peu importante. Compte tenu de ces restrictions, il existe une surévaluation de l'incidence globale des accidents du travail en France par rapport à l'effectif des travailleurs de droit privé ou de droit public.

Ces éléments rendent donc les écarts difficiles à quantifier. La France est consciente de ce biais et les prochaines négociations sur les conditions de travail qui auront lieu dans la fonction publique aboutiront sans doute à créer un système de remontée statistique.

Pour le secteur privé (hors secteur agricole, couvert par la Mutualité sociale agricole), la connaissance du risque repose sur les statistiques établies par la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS).

Pour le secteur public, cette connaissance repose sur les statistiques produites par les départements ministériels concernés : direction générale de l'administration et de la fonction publique - DGAFP - (fonction publique d'Etat), direction générale des collectivités locales - DGCL - (fonction publique territoriale), et direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins - DHOS - (fonction publique hospitalière).

2. Je souhaite vous préciser que le chiffre évoqué par le Comité doit être mis en regard de l'évolution de l'occurrence des accidents du travail en France qui est en constante diminution depuis 1995. Alors qu'en 1995 la fréquence était de 45 pour 1000 salariés, celle-ci est de 39 pour 1000 en 2005 d'après les chiffres fournis par la CNAMTS, soit une baisse de 13,3% en 10 ans. Cette tendance positive concerne tous les secteurs d'activités du régime général.

3. Le ministère du travail élabore les règles de sécurité sur les lieux de travail et le contrôle de leur application et assure le développement des actions concernant les conditions de travail et la protection de la santé et la sécurité en milieu de travail. A ce titre, il suit attentivement l'évolution globale des AT/MP.

Néanmoins, il subsiste des lacunes, et toutes les données ne sont pas homogènes.

C'est le constat récurrent fait par la Cour des comptes dans son rapport public annuel de 2005 et par la mission conjointe IGAS-INSEE, prévue par le Plan santé travail 2005-2009, chargée d'établir un audit de l'organisation du système d'information statistique des principaux régimes AT/MP, dans son rapport de 2006 .

Conformément à l'article L 227-1 du Code de la sécurité sociale, une négociation sera engagée en 2008 pour conclure une nouvelle convention d'objectifs et de gestion pour la branche accidents du travail-maladies professionnelles (COG AT/MP) pour les 4 années à venir.

Celle-ci prévoit notamment la création d'une base de données plus exhaustive sur la sinistralité au sein de la branche AT-MP. Cette base devrait permettre notamment de disposer de données sur la ventilation des accidents du travail et des maladies professionnelles selon la gravité, l'âge, le sexe, la nationalité ou encore la qualification professionnelle des victimes.

La conférence sur les conditions de travail du 4 octobre 2007 a également permis de dégager des pistes de progrès pour améliorer le système d'information statistique français et des solutions seront proposées en concertation avec les partenaires sociaux. »

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

CSR 3§3 IRLANDE

« Le Comité conclut que la situation de l'Irlande n'est pas conforme à l'article 3§3 de la Charte révisée en raison du manque répété de statistiques fiables concernant les accidents du travail, ainsi que du manque répété d'informations complètes sur les activités de l'Inspection du travail ».

67. Le représentant de l'Irlande a informé le Secrétariat qu'il n'est pas en mesure de fournir les informations écrites pour toutes les situations de non-conformité pour la première fois des Conclusions 2007 car ces situations sont actuellement examinées par des "comités interdépartementaux". Ces informations écrites seront fournies lors de prochains rapports.

CSR 3§3 SLOVENIE

« Le Comité conclut que la situation de la Slovénie n'est pas conforme à l'article 3§3 de la Charte révisée en raison du nombre élevé et de la fréquence des accidents du travail. »

68. La représentante de la Slovénie assure que son Gouvernement partage l'avis du CEDS quant au nombre trop élevé d'accidents du travail, surtout dans le secteur du bâtiment. L'Inspection du travail prend actuellement des mesures, et ainsi décidé d'accroître ses effectifs. La déléguée ajoute que son Gouvernement fournira des statistiques plus détaillées dans le prochain rapport.

69. Le Comité prend note de ces informations et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 4§1 – Rémunération décente

CSR 4§1 IRLANDE

« Le Comité conclut que la situation de l'Irlande n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte révisée au motif qu'il n'est pas établi qu'un niveau de vie décent soit garanti aux travailleurs célibataires percevant le salaire minimum. »

70. Le représentant de l'Irlande a informé le Secrétariat qu'il n'est pas en mesure de fournir les informations écrites pour toutes les situations de non-conformité pour la première fois des Conclusions 2007 car ces situations sont actuellement examinées par des "comités interdépartementaux". Ces informations écrites seront fournies lors de prochains rapports.

CSR 4§1 ITALIE

« Le Comité conclut que la situation de l'Italie n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte révisée au motif qu'il n'est pas établi qu'un niveau de vie décent est garanti aux travailleurs célibataires percevant le salaire minimum. »

71. La représentante de l'Italie fournit les informations suivantes par écrit :

« Le rapport précédent du gouvernement italien concernant l'article 4§1 fournissait un tableau contenant les salaires bruts annuels pour 2005, ainsi que ceux nets d'impôts et les cotisations. À ce sujet, le salaire net indiqué dans le tableau est celui qui découle d'une étude menée par le ministère du Travail sur la base de données fournies par l'ISTAT au sujet des salaires contractuels avec référence à 2005 seulement.

Comme cela a déjà été largement souligné, les données sur les salaires minima sont essentiellement indicatives puisque les salaires relatifs aux diverses catégories professionnelles sont déterminés en Italie par les négociations collectives, auxquelles la législation nationale renvoie.

La représentante de l'Italie fournit également par écrit des tableaux supplémentaires avec les salaires contractuels bruts, indiquant soit le salaire moyen soit le salaire minimum, calculés par l'ISTAT, pour la période 2001-2004, sur la base d'un travailleur célibataire.

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

CSR 4§1 NORVEGE

« Le Comité conclut que la situation de la Norvège n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi qu'un niveau de vie décent est garanti aux travailleurs célibataires qui perçoivent un salaire minimum. »

73. La représentante de la Norvège fournit les informations suivantes par écrit :

« La Norvège a déjà été critiquée lors des cycles précédents pour n'avoir pas donné d'informations sur les salaires minima des jeunes travailleurs et des travailleurs adultes.

Comme le sait le CEDS, il n'y a pas de législation sur le salaire minimum en Norvège. Les salaires sont négociés dans le cadre d'accords individuels ou de conventions collectives. Afin de répondre à la requête du CEDS, nous avons essayé d'obtenir des informations sur les salaires. A notre demande, le Bureau norvégien des statistiques nous a fourni des statistiques sur les rémunérations moyennes des salariés en 2006. D'après ces données, le salaire net moyen de l'ensemble des salariés s'élève à 262 450 NOK (32 800 €). Le salaire net moyen des dix pour cent de salariés les moins bien rémunérés (1er décile) s'établit à 166 450 NOK (20 800 €), ce qui correspond à 63% du salaire net moyen de l'ensemble des salariés. Le salaire brut moyen des salariés du 1er décile est égal à 59% du salaire brut moyen de l'ensemble des salariés.

Nous fournirons des statistiques plus détaillées dans notre prochain rapport.

Salaires annuels moyens¹⁾ de l'ensemble des salariés et des salariés du 1er décile. Personnes seules. NOK 2006

	Ensemble des salariés (A)	Salariés du 1 ^{er} décile (B)	B/A (%)
	2006	2006	2006
Salaires bruts moyens	366 700	217 200	59
Salaires nets moyens ²⁾	262 450	166 450	63
Net/brut (%)	72	77	

Comprenant les salaires versés, convenus, les augmentations irrégulières de salaire, les primes et les commissions. Les compléments liés aux heures supplémentaires ne sont pas compris.

Salaires nets après déduction des impôts sur le revenu et des cotisations de sécurité sociale.

Source : Bureau norvégien des statistiques.

Les apprentis sont pris en compte dans les statistiques norvégiennes relatives aux salaires. Or, il existe un système de rémunération spécifique pour les apprentis, dans la mesure où une partie de leur temps de travail est consacré à l'apprentissage. D'après le Bureau norvégien des statistiques, les apprentis sont surreprésentés dans les déciles correspondant aux salariés les moins bien rémunérés. Cet aspect doit être pris en considération dans l'interprétation des statistiques salariales. »

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

CSR 4§1 ROUMANIE

« Le Comité conclut que la situation de la Roumanie n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte révisée au motif qu'il n'est pas établi qu'un niveau de vie décent soit garanti aux travailleurs célibataires percevant le salaire minimum. »

75. La représentante de la Roumanie informe le Comité de l'évolution, en valeur brute, des salaires moyens et du salaire minimum ; il en ressort que ce dernier demeure inférieur au seuil fixé par le CEDS (28,8% en 2006). Elle annonce que des données concernant les montants nets figureront dans le prochain rapport.

76. Le Comité invite instamment le Gouvernement à prendre des mesures pour garantir à tous les travailleurs un niveau de vie décent.

CSR 4§1 SUEDE

« Le Comité conclut que la situation de la Suède n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi qu'un niveau de vie décent est garanti aux travailleurs célibataires percevant le salaire minimum. »

77. La représentante de la Suède fournit les informations suivantes par écrit :

« Le Gouvernement suédois souhaite dans le présent document fournir des informations complémentaires pour répondre à la conclusion établie en 2007 par le Comité selon laquelle la situation de la Suède n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte sociale européenne révisée au motif qu'il n'est pas établi qu'un niveau de vie décent est garanti aux travailleurs célibataires percevant le salaire minimum.

Le Comité rappelle que, pour être jugée équitable au sens de l'article 4§1, la rémunération ne doit pas se situer trop en deçà du salaire moyen au niveau national. Dans le cas de la Suède, le salaire minimum le plus bas renseigné dans le dernier rapport (8 837 SEK) ne représente que 53% du salaire moyen net versé en 2005 (16 582 SEK). Le Gouvernement était donc invité à faire état des éventuels avantages ou mesures d'allègement fiscal dont bénéficient ceux qui perçoivent le salaire minimum et qui suffiraient à assurer aux travailleurs en question un niveau de vie décent. Ces informations n'ont malheureusement pas été communiquées.

L'Etat ne réglemente pas les salaires minima. La fixation des salaires étant entièrement du ressort des partenaires sociaux, les rémunérations sont habituellement déterminées par des conventions collectives. La rémunération minimale donnée ci-dessus à titre d'exemple (8 837 SEK nets) est celle prévue par la convention passée avec le Syndicat du secteur financier suédois. Elle concerne des salariés de moins de 21 ans et se rencontre rarement dans les faits, dans la mesure où le secteur financier compte très peu d'employés âgés de moins de 21 ans. Le salaire moyen versé au personnel des établissements bancaires en Suède en 2007 dans la tranche d'âge comprise entre 20 et 24 ans était de 13 000 SEK nets. »

78. 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 4§2 – Rémunération majorée pour les heures supplémentaires

CSR 4§2 BELGIQUE

« Le Comité conclut que la situation de la Belgique n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte au motif que le droit à un repos compensatoire plus important pour les heures supplémentaires n'est pas garanti dans le secteur public. »

79. La représentante de la Belgique indique au Comité qu'aucune démarche n'a été engagée pour corriger le manquement constaté et qu'aucun fait nouveau n'est intervenu depuis la dernière appréciation du CEDS. Elle ajoute cependant que cette situation ne concerne que les fonctionnaires de l'Administration fédérale.

80. Le Comité invite instamment le Gouvernement à faire en sorte de garantir à tous les travailleurs le droit à un repos compensatoire plus important pour les heures supplémentaires.

CSR 4§2 FINLANDE

« Le Comité conclut que la situation de la Finlande n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte révisée pour les motifs suivants :

- il n'est pas établi que toutes les conventions collectives qui dérogent aux dispositions de la loi sur la durée du travail accordent un niveau de protection conforme à l'article 4§2 ;
- les aides familiales de jour ne sont pas couvertes par les dispositions relatives à la rémunération des heures supplémentaires. »

81. La représentante de la Finlande fait part au Comité des modifications apportées à l'annexe à la convention collective générale pour le secteur municipal, valables pour la période 2007-2010. Sont parties à cet accord la Commission des employeurs des

collectivités locales et les syndicats municipaux représentant les personnels des services d'accueil familial de jour. L'annexe en question régleme la durée de travail et la rémunération des heures supplémentaires. Selon la représentante, le Gouvernement a conscience qu'il lui faut se préoccuper des conditions d'emploi de ces personnels. Un groupe de travail a été saisi du problème et en examine actuellement les tenants et aboutissants.

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

CSR 4§2 FRANCE

« Le Comité considère qu'il n'a pas été remédié à la situation jugée contraire à l'article 4§2 dans les deux réclamations collectives précitées.

Le Comité conclut que la situation de la France n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte révisée, au motif que le nombre d'heures de travail effectuées par les cadres soumis au système de forfait en jours qui ne bénéficient, au titre de la flexibilité de la durée de travail, d'aucune majoration de rémunération, est anormalement élevé. »

83. Le Comité renvoie à ses décisions relatives à l'article 2§1.

Article 4§4 – Délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi

CSR 4§4 ALBANIE

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

- un préavis de cinq jours ne constitue pas un délai raisonnable lorsqu'un travailleur a moins de trois mois d'ancienneté, même en période probatoire ;
- une durée d'un mois ne constitue pas un délai raisonnable pour des travailleurs justifiant de cinq années d'ancienneté ou plus ;
- aucun délai de préavis n'est prévu pour les travailleurs à temps partiel dans le cas de cessation de l'emploi. »

84. La représentante de l'Albanie fournit les informations suivantes par écrit :

« 1) Sur le sens des articles 141 et 143§4 du code du travail ainsi que sur leur application pratique, il convient de préciser que l'article 141 détermine à quel moment un contrat de travail à durée indéterminée est considéré comme rompu, à savoir à l'expiration du délai de préavis notifié par l'une des parties. L'article 143 traite des délais de préavis en cas de rupture du contrat à la fin de la période d'essai. Il fixe les délais (en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise), autorise les parties à les modifier par écrit (il est implicitement entendu qu'ils ne peuvent être d'une durée inférieure à celle prévue par la loi), et dispose que, lorsqu'une des parties met fin au contrat de travail sans les respecter, le contrat est considéré comme un contrat ayant pris fin avec effet immédiat et soumis, en tant que tel, à cette même disposition.

2) Le Comité estime qu'un préavis d'une durée d'un mois ne constitue pas un délai raisonnable pour des travailleurs justifiant de cinq années d'ancienneté ou plus (Conclusions 2003, Bulgarie). La limite minimale d'un mois n'est pas conforme à l'article 4§4 pour les travailleurs ayant cinq années d'ancienneté ou plus.

L'article 143§1 du code du travail impose aux parties, en cas de rupture du contrat d'emploi, les délais de préavis suivants:

- un mois durant la première année de travail;
- deux mois pour deux à cinq ans d'ancienneté;
- trois mois au-delà de cinq ans d'ancienneté.

3) Le Comité considère que les dispositions de l'article 151§1 ne sont pas suffisamment claires. Il demande des explications sur la mise en œuvre pratique de cet article, notamment

sur la question de savoir si les salariés ont droit à un préavis lorsque leur contrat ne devrait pas être renouvelé.

Les délais de préavis, en pareil cas, sont identiques à ceux des contrats à durée indéterminée prévus par l'article 143§1.

4) Le Comité considère que les délais prescrits par l'article 151§2 sont conformes à l'article 4§4 de la Charte sociale européenne. Il demande cependant des précisions sur la mise en œuvre pratique de cette disposition, notamment sur la possibilité pour l'employeur de mettre fin au contrat avant l'échéance des trois ou cinq ans et, si tel est le cas, avec quel délai de préavis.

Si le contrat de travail a été conclu pour une durée comprise entre trois et cinq ans, l'employeur peut y mettre fin après trois ans, avec un délai de préavis de deux mois prorogeable jusqu'à la fin du second mois. De même, si le contrat est conclu pour plus de cinq ans, l'employeur peut y mettre fin après cinq ans ; dans ce cas, le délai de préavis est de trois mois, prorogeable jusqu'à la fin du troisième mois. En général, les contrats sont d'une durée d'un à deux ans.

Si le contrat est rompu avant la fin de la troisième année, les dispositions applicables sont celles qui régissent les contrats à durée indéterminée.

5) Le Comité note que l'article 4§4 de la Charte sociale européenne s'applique à tous les travailleurs mais que, selon le rapport de l'Albanie, aucun délai de préavis n'est prévu pour les salariés à temps partiel. Il indique que les travailleurs à temps partiel doivent pouvoir bénéficier d'un délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi.

L'article 14 du code du travail traite des salariés à temps partiel. Aux termes de son paragraphe 2, ces derniers bénéficient des mêmes droits que les travailleurs à temps plein, proportionnellement à leur temps de travail. Cela implique qu'il sont, eux aussi, en droit d'exiger le respect des délais de préavis en cas de rupture du contrat de travail. »

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

CSR 4§4 ARMENIE

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

- le délai de préavis et le montant des indemnités de licenciement ne sont pas calculés en fonction de l'ancienneté ;
- une durée d'un mois ne constitue pas un délai raisonnable pour des travailleurs justifiant de plus d'une année de service ;
- un licenciement immédiat n'est acceptable ni pour un salarié qui n'est pas performant ou pas suffisamment performant pour remplir ses fonctions, ni lorsque le lien de confiance envers le salarié est rompu, ni en cas de service militaire d'un salarié. »

86. Le représentant de l'Arménie fournit les informations suivantes par écrit :

« A la conséquence de non-conformité du rapport national de la République d'Arménie de 2006 sur la Charte sociale européenne révisée, notée par le Comité européen des droits sociaux sur l'article 4§4, nous informons que le Gouvernement de la République d'Arménie a accepté un projet de décision, selon lequel on est dû de faire des suppléments et des amendements du Code du travail de la République d'Arménie. Ce projet prévoit les amendements suivantes :

l'article 32 du Code de travail de RA :

Conformément à l'article 115 § 2 de la partie 1

L'employeur sera dû de notifier par écrit la liquidation du contrat de travail au salarié avant un mois. Les délais de la notification se prolonge selon le stage du salarié dans l'établissement : 5 jours pour 5 ans du travail, 10 jours pour de 5 à 10 ans du travail et 15 jours pour 15 ans du travail.

L'article 33 du code du travail :

Selon l'article 129 du code :

A l'exception ou le salarié ne fait pas ses responsabilités ou les fait d'une manière non discrète, ou l'employeur a perdu sa confiance envers lui, dans le cas de la liquidation du contrat de travail, l'employeur paie une allocation du licenciement, tenant compte du stage du salarié dans cet établissement :

- dans le cas du travail de 1 an – par la mesure du salaire moyen de 30 jours
- dans le cas du travail de 1-5 ans - par la mesure du salaire moyen de 40 jours
- dans le cas travail de 5-10 ans –par la mesure du salaire moyen de 50 jours
- dans le cas du travail 10 ans et plus – par la mesure du salaire moyen de 60 ans.

L'amendement prévoit aussi, que par le contrat collectif, le paiement pour l'allocation du licenciement pourra être fait pour un délai plus prolongé. »

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

CSR 4§4 BULGARIE

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

- un préavis de trente jours ne constitue pas un délai raisonnable lorsqu'un travailleur a cinq ans d'ancienneté ou plus ;
- un préavis de quinze jours ne constitue pas un délai raisonnable lorsqu'un travailleur sous contrat pour un emploi additionnel à son emploi principal a six mois d'ancienneté ou plus. »

Premier motif de non-conformité

88. Le représentant de la Bulgarie indique que, selon la législation actuelle, la durée du préavis ne dépend pas de l'ancienneté du salarié. Il est envisagé de modifier le code du travail suite aux décisions de non-conformité du CEDS en la matière. Le projet vise à permettre la négociation, par le biais de conventions collectives, de délais de préavis différents en fonction de l'ancienneté, dans une fourchette d'un à trois mois.

89. La représentante de la République tchèque souligne que la situation n'a pas changé et que la durée minimale de préavis restera identique même si la modification envisagée est adoptée. Elle ajoute qu'il n'est pas possible de savoir quelle sera la situation puisque cela dépendra des négociations entre partenaires sociaux. Elle propose qu'un avertissement soit adopté.

90. La représentante de l'Islande suggère qu'un message fort soit adressé au Gouvernement de la Bulgarie pour qu'il remédie à la situation en concertation avec les partenaires sociaux et que le prochain rapport fournisse des informations précises

91. Le représentant de la CES souligne, d'une part; qu'il ne s'agit que d'un projet de loi et qu'il n'est donc pas certain qu'il soit adopté et, d'autre part, que, même s'il est adopté, il n'est pas certain que la situation devienne conforme à la Charte.

92. Le Comité procède au vote d'un avertissement à l'encontre de la Bulgarie, qui est rejeté (6 voix pour, 14 contre et 13 abstentions).

93. Le Comité invite instamment le gouvernement de la Bulgarie à mettre la situation en conformité avec l'article 4§4 de la Charte révisée.

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

94. Le représentant de la Bulgarie fournit les informations suivantes par écrit :

« Le préavis de quinze jours ne concerne que les contrats d'emploi additionnel chez le même ou chez un autre employeur. Ce contrat exige l'existence d'une relation de travail principale, c'est-à-dire, il peut être conclut après que le salarié ait conclut un contrat de travail principal. C'est ce contrat (principal) qui est la source principale de ses revenus et le lieu où il exerce son activité. Le contrat de travail additionnel est un contrat particulier de caractère accessoire. Le présence d'une relation de travail principal, qui est protégé par tous les moyens prévus dans le Code de Travail a motivé le législateur, d'un côté, de donner la possibilité au salarié de remplir son temps de travail, dans les limites du repos hebdomadaire et journalier, et de prévoir une forme plus souple pour l'employeur d'engager des salariés pour activités qui ne nécessitent pas de travail à plein temps. Cette méthode s'inscrit dans le cadre de la flexibilité et la sécurité au travail et par conséquent nous ne considérons pas qu'un changement soit nécessaire. »

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

CSR 4§4 ESTONIE

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

- préavis d'un mois ne constitue pas un délai raisonnable pour les salariés pour les salariés dont le contrat est résilié en raison de leur inaptitude et qui comptent cinq années d'ancienneté ou plus ;
- préavis de deux semaines ne constitue pas un délai raisonnable pour les salariés dont le contrat est résilié en raison d'une incapacité de longue durée et qui comptent une année d'ancienneté ou plus ;
- ... ;
- .. »

96. La représentante de l'Estonie indique qu'un projet de loi sur le contrat de travail est en cours de discussion qui mettra la situation en conformité avec l'article 4§4 de la Charte révisée.

97. Le Comité prend note des évolutions positives annoncées et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSR 4§4 FRANCE

« Le Comité conclut que la situation de la France n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte révisée au motif que la durée maximale de préavis de deux mois fixée par la loi est insuffisante dans le cas de salariés ayant travaillé quinze ans ou plus pour le même employeur. »

98. La représentante de la France indique que la loi relative aux durées de préavis n'a pas changé. En revanche, elle précise qu'en plus des durées de préavis prévues par la loi, il faut prendre en compte les indemnités de licenciement versées, dans tous les cas de rupture du contrat de travail, que le salarié retrouve ou non un emploi par la suite, et qui s'ajoutent aux durées de préavis. Le montant de ces indemnités a été augmenté par la loi 2008-596 du 25 juin 2008 relative à la modernisation du marché du travail (et son décret 2008-715 du 10 juillet 2008). Désormais, cette indemnité ne peut être inférieure à 1/5^e du salaire brut mensuel par année d'ancienneté (il était auparavant d'1/10^e) pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté (2 an auparavant). En outre, cette indemnité est majorée à partir de 10 ans d'ancienneté et correspond alors à un montant minimum de 1/5^e de mois de salaire plus 2/15^e (auparavant 1/15^e) de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans. Enfin, la représentante de la France souligne que les conventions collectives de branche et accords d'entreprises peuvent comprendre des clauses plus favorables que les préavis et l'indemnité légale de licenciement, qui sont des minimums.

99. En réponse à des questions des représentants de la CES, du Royaume-Uni, de la République tchèque et de l'Irlande, le Secrétariat rappelle que le CEDS a toujours accepté que le préavis soit remplacé par une somme d'argent à condition qu'elle soit équivalente à ce que le salarié aurait perçu pendant le délai de préavis correspondant.

100. La représentante de l'Islande suggère d'attendre que le CEDS examine la situation qui résulte de ces changements législatifs avant que le Comité gouvernemental prenne position.

101. La représentante de la République tchèque demande que le CEDS précise sa jurisprudence sur les allocations que les salariés peuvent percevoir en plus du préavis.

102. Le Comité prend note des évolutions positives intervenues, invite le gouvernement de la France à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSR 4§4 IRLANDE

« Le Comité conclut par conséquent que la situation de l'Irlande n'est pas conforme à l'article 4 §4 de la Charte révisée au motif que les délais de préavis prévus par la loi de 1973 ne sont pas suffisants. »

103. Le représentant de l'Irlande indique que la situation n'a pas changé. Il précise que ses autorités ont commencé à examiner chaque cas de non-conformité, mais que l'article 4§4 n'a pas encore fait l'objet d'un tel examen.

104. Les représentants de l'Islande, de la République tchèque, de la France et de la CES soulignent que la situation n'a pas changé et proposent de renouveler la Recommandation du Comité des Ministres.

105. Le Comité propose au Comité des Ministres de renouveler sa Recommandation n° RChS(95)6 à l'Irlande par 21 voix pour, 2 contre et 9 abstentions.

CSR 4§4 ITALIE

« Le Comité note que certains des délais de préavis mentionnés ci-dessus sont exagérément courts et ont déjà été considérés comme non conformes par le Comité. Il conclut que la situation de l'Italie n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte révisée aux motifs que :

- un préavis d'une semaine ne constitue pas un délai raisonnable ni lorsqu'un travailleur a moins de six mois d'ancienneté ni lorsqu'il en a plus ;
- un préavis de neuf jours ne constitue pas un délai raisonnable lorsqu'un travailleur a entre cinq et dix ans d'ancienneté ;
- un préavis de douze jours ne constitue pas un délai raisonnable lorsqu'un travailleur a plus de quatre ans d'ancienneté ;
- un préavis de deux semaines ne constitue pas un délai raisonnable lorsqu'un travailleur a plus de six mois d'ancienneté ;
- un préavis d'un mois ne constitue pas un délai raisonnable lorsqu'un travailleur a cinq ans d'ancienneté ou plus. »

106. La représentante de l'Italie indique que la situation n'a pas changé et n'annonce pas de mesures en vue de remédier à la violation. Elle rappelle que les délais de préavis sont fixés par conventions collectives et non par la loi. Les délais varient d'un secteur à l'autre, et de l'ancienneté et/ou du grade du salarié, pour s'adapter aux besoins réels et aux caractéristiques desdits secteurs. Elle ajoute que les six premiers mois d'emploi sont en général une période probatoire pendant laquelle la relation de travail n'est pas réputée être définitivement établie et, par conséquent, aucun préavis n'est nécessaire pour y mettre fin.

107. La représentante de la France souligne que la situation est non conforme depuis les Conclusions I (1970).

108. Les représentantes de l'Islande, de la République tchèque et de la France indiquent que le gouvernement de l'Italie doit faire pression sur les partenaires sociaux pour mettre la situation en conformité avec la Charte révisée. Elles suggèrent que la loi régisse la question en établissant un socle minimal.

109. La représentante de l'Italie souligne que la loi ne peut pas prévoir de changer les délais des préavis de licenciement et que le Gouvernement ne peut rien faire puisque la loi prévoit qu'il doit y avoir accord entre partenaires sociaux en la matière.

110. La représentante de la République tchèque propose que le Comité se prononce sur le renouvellement de la Recommandation n° RChS(95)7 du 22 juin 1995. Elle est soutenue par les représentantes de la France et de l'Islande.

111. Le Comité ne propose toutefois pas au Comité des Ministres de renouveler sa Recommandation n° RChS(95)7 à l'encontre de l'Italie par 17 voix pour, 3 contre et 13 abstentions, puisque la majorité simple des Etats Parties à la Charte n'a pas été atteinte (voir article 14 A c) du Règlement intérieur du Comité).

112. La représentante de la Belgique demande si la Résolution ResChS(2004)3 du 17 mars 2004 qui renouvèle la Recommandation RChS(95)7 du 22 juin 1995 à l'encontre de l'Italie reste valide. Le Secrétariat le confirme.

113. La représentante de l'Islande propose de rappeler que cette Résolution est toujours valide et de demander davantage d'informations sur la situation en Italie.

114. Le représentant des Pays-Bas, soutenu par celui de l'Irlande, souligne que donner un avertissement pourrait être interprété comme un affaiblissement de la position du Comité.

115. Les représentantes de la Lituanie et de la France partagent les positions exprimées ci-dessus.

116. La représentante de l'Italie propose d'établir un état des lieux des principales conventions collectives dans le prochain rapport afin de clarifier la situation en Italie.

117. Le Comité invite l'Italie à mettre la situation en conformité avec l'article 4§4 de la Charte révisée. Il rappelle que la Résolution ResChS(2004)3 du 17 mars 2004 qui renouvèle la Recommandation RChS(95)7 du 22 juin 1995 à l'Italie reste valide. Il demande à l'Italie d'adopter une loi fixant des délais minimaux de préavis et de fournir les informations promises sur les conventions collectives dans le prochain rapport.

CSR 4§4 ROUMANIE

« Le Comité conclut par conséquent que la situation de la Roumanie n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte révisée au motif qu'un préavis de 15 jours est insuffisant lorsque les travailleurs ont plus de six mois d'ancienneté. »

118. La représentante de la Roumanie rappelle que l'article 73 du code du travail prévoit un minimum de 15 jours de préavis en cas de cessation d'emploi, quelle que soit l'ancienneté du salarié. Ce minimum peut être augmenté dans le contrat de travail ou par

convention collective. Elle souligne ainsi que les conventions collectives conclues au niveau national de 2001 à 2004 prévoient toutes un délai de préavis de 20 jours ouvrés.

119. Le représentant de la CES souligne que la législation n'a pas changé et, soutenu par la représentante de la République tchèque, propose que le Comité adopte un avertissement.

120. Le Secrétariat souligne que même un préavis de 20 jours ouvrés, soit 4 semaines de travail, est insuffisant pour un nombre important de salariés.

121. La représentante de la Roumanie indique que le prochain rapport détaillera les mesures de soutien accordées aux salariés licenciés en plus des délais de préavis.

122. Le Comité procède au vote d'un avertissement à l'encontre de la Roumanie, qui est adopté (17 voix pour, 6 voix contre et 9 abstentions).

CSR 4§4 SUEDE

« Le Comité conclut par conséquent que la situation de la Suède n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte révisée au motif que les salariés du secteur de la peinture de moins de 30 ans ayant cinq années d'ancienneté ou plus n'ont droit qu'à un mois de préavis en cas de cessation d'emploi. »

123. La représentante de la Suède indique qu'une nouvelle convention collective a été adoptée dans le secteur de la peinture mais que cette convention ne modifie pas les délais de préavis pour les salariés âgés de moins de 30 ans. Elle ajoute que le problème ne concerne qu'un nombre très limité de salariés mais que, néanmoins, un groupe de travail entre les partenaires sociaux va être mis en place pour en discuter.

124. Le Comité prend note des évolutions intervenues en Suède. Il encourage le gouvernement de la Suède à soutenir la renégociation de la convention collective dans le secteur de la peinture. Il l'invite à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport, en particulier à préciser, dans chaque secteur de l'industrie, l'état de la situation dans les conventions collectives. Le Comité décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 4§5 – Limitation des retenues sur salaire

CSR 4§5 IRLANDE

« Le Comité conclut que la situation de l'Irlande n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte révisée aux motifs que :

- les travailleurs peuvent renoncer à leur droit à une limitation des retenues sur salaires ;
- les retenues sur salaire peuvent priver les travailleurs du strict minimum vital. »

125. Le représentant de l'Irlande a informé le Secrétariat qu'il n'est pas en mesure de fournir les informations écrites pour toutes les situations de non-conformité pour la première fois des Conclusions 2007 car ces situations sont actuellement examinées par des "comités interdépartementaux". Ces informations écrites seront fournies lors de prochains rapports.

CSR 4§5 ITALIE

« Le Comité conclut que la situation de l'Italie n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte révisée au motif qu'il n'est pas établi qu'en pratique, après déduction, le salaire permette encore d'assurer la subsistance du travailleur et des personnes dont il a la charge. »

126. La représentante de l'Italie indique qu'en vertu des dispositions qui régissent cette question (l'article 454 du Code de procédure civile combiné à l'article 2 de la loi n° 180/50), les retenues sur salaire peuvent servir à payer une pension alimentaire légalement exigible à hauteur d'un tiers (plafond) de la rémunération nette du salarié faisant l'objet de la saisie, moyennant autorisation des tribunaux. Pour les autres types de créances prévues par les dispositions précitées (impôts, sommes dues à l'employeur, à l'Etat ou aux collectivités locales, etc.), les retenues sont plafonnées à un cinquième du salaire net. Les autres limites sont fixées selon des règles spécifiques, mais toujours dans le respect du droit à une rémunération minimale suffisante énoncé à l'article 36§1 de la Constitution. Aux termes de cette disposition fondamentale, le travailleur a droit à une rémunération minimale suffisante pour lui assurer une existence libre et digne ; concrètement, ce salaire doit permettre de subvenir aux besoins matériels du travailleur et des personnes dont il a la charge. Ce principe de base vaut aussi, dans le cadre des dispositions susmentionnées, en cas de retenues sur salaire. La représentante de l'Italie s'engage à faire état de la jurisprudence pertinente dans le prochain rapport.

127. Le représentant de la CES demande si la limite du tiers du salaire s'applique aux salariés qui perçoivent le salaire minimum ou s'il existe un plancher au deçà duquel il n'est pas possible de descendre. En réponse, la représentante de l'Italie rappelle que cette fraction d'un tiers du salaire net représente la limite maximale, les tribunaux pouvant arrêter un montant inférieur. Elle indique que les salaires sont fixés par conventions collectives et que si le montant perçu une fois les retenues opérées ne suffit pas au travailleur pour subvenir à ses besoins matériels essentiels et à ceux des personnes dont il a la charge, il peut, en vertu des principes susmentionnés inscrits à l'article 36 de la Constitution, saisir les tribunaux pour être protégé.

128. Les représentantes de la Roumanie et de la République tchèque soulignent que la situation n'a pas changé. La représentante de l'Islande, soutenue par les représentants de la République tchèque et de la CES, propose qu'un avertissement soit adopté.

129. Le Comité procède au vote d'un avertissement à l'encontre de l'Italie, qui est adopté (17 voix pour, 3 voix contre et 11 abstentions). Il invite instamment le gouvernement de l'Italie à modifier sa législation et à la mettre en conformité avec les exigences de la Charte révisée.

CSR 4§5 LITUANIE

« Le Comité conclut que la situation de la Lituanie n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte révisée au motif que, dans certains cas, après déduction, le salaire ne permet pas d'assurer la subsistance du travailleur. »

130. La représentante de la Lituanie fournit les informations suivantes par écrit :

« Aux termes de l'article 225 du code du travail, lorsque l'intéressé perçoit le salaire mensuel minimum, le montant total des retenues ne peut excéder 20% du salaire (règle générale). Le même article précise qu'à titre très exceptionnel uniquement (indemnisation d'un préjudice consécutif à une mutilation ou autre atteinte grave à la santé, décès du soutien de famille, dommages causés par un acte criminel, ou encore ordonnances multiples de saisie-exécution), les sommes retenues ne peuvent excéder 50% du salaire mensuel minimum. Les retenues peuvent aller jusqu'à 70% du salaire si ce dernier est supérieur au salaire minimum ; pour autant, les plafonds prévus en cas de salaire mensuel minimum restent applicables, de sorte que l'intéressé doit conserver au moins 80% - ou, dans les cas précités, 50% - du salaire minimum.

Dans tous les cas de figure, les personnes visées par des retenues sur salaire sont assurées de disposer d'un revenu supérieur (plus du triple) au minimum vital fixé par le Gouvernement. Dans la détermination du pourcentage de retenue, les juges doivent également prendre en compte les intérêts du délinquant, et plus particulièrement ceux de sa famille, pour s'assurer qu'il y ait un avantage à ce qu'il travaille. »

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

CSR 4§5 MOLDOVA

« Le Comité conclut que la situation de la Moldova n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte révisée au motif que les travailleurs percevant le salaire minimum peuvent se voir imposer des retenues qui ne leur permettent pas de leur assurer le minimum vital ni aux personnes dont ils ont la charge. »

132. La représentante de Moldova fournit les informations suivantes par écrit :

« Dans les informations précédentes, le Ministère de l'Economie et du Commerce a communiqué qu'en conformité avec l'art. 131 (1) du Code du Travail, le salaire minimal représente le montant minimal de la rétribution évaluée en monnaie nationale, le montant étant établi par l'Etat pour un travail simple, non qualifié, au-dessous duquel l'employeur n'a pas de droit de payer pour la charge de travail mensuelle ou pour l'heure accomplie par le salarié.

Le salaire minimal n'inclut pas de suppléments, de paiement de stimulation et de compensation.

Le montant du salaire minimal est obligatoire pour tous les salariés-personnes juridiques et physiques indifféremment du type de propriété et de la forme juridique d'organisation et ce montant ne peut pas être diminué ni par le contrat collectif de travail, ni par un contrat individuel de travail.

La Loi sur le mode de fixation et de réexamen du salaire minimal n° 1432-XIV du 28 décembre 2000 établit que le montant du salaire minimal est déterminé en fonction des conditions économiques concrètes et du niveau du salaire moyen national, ainsi que du niveau pronostiqué de l'inflation et est régie par l'Etat et par l'intermédiaire des partenaires sociaux.

Au cours des années 2002-2007, le salaire minimal national a été réexaminé trois fois et à partir 1 avril 2007 a été fixé à 400 lei par mois.

Par ailleurs, en conformité avec les prévisions de la Loi sur les salaires n° 847-XV du 14 février 2002, la partie composante principale et obligatoire du système tarifaire est le salaire tarifaire pour la I catégorie de qualification qui sert comme base pour la fixation dans les contrats collectifs de travail et dans les contrats individuels de travail, des salaires tarifaires et des salaires concrets de fonction.

Par conséquent, suite aux négociations, le salaire tarifaire pour la catégorie I de qualification des salariés des entreprises ayant l'autonomie financière était:

- de 340 lei 01.07.2003
- de 440 lei 01.02.2004
- de 550 lei 01.08.2005
- de 700 lei 01.07.2006

A partir du 1er juin 2007, le salaire tarifaire pour la catégorie I de qualification, en conformité avec la Convention collective (niveau national) est négocié à 900 lei par mois.

Les salaires tarifaires pour les travailleurs sont calculés à partir du salaire tarifaire pour la catégorie I de qualification, établi dans l'entreprise et les coefficients tarifaires approuvés selon les catégories de qualification respectives.

Pour les autres catégories de personnel, les salaires de fonction sont fixés en fonction de la qualification, du degré de formation professionnelle et de la compétence de la personne, le degré de responsabilité qui implique les travaux à exécuter et leur complexité.

La possibilité de fixer un nouveau montant de salaire minimal pour le pays sera examiné en 2008 en fonction de la croissance économique et en fonction de l'accumulation des revenus

dans le budget. Ce qui, à son tour, va générer la modification du Réseau tarifaire, car le salaire minimal est l'équivalent du salaire tarifaire pour la catégorie I de salarisation et sert comme base de calcul des salaires tarifaires et ceux de fonction des salariés du secteur budgétaire.

Les retenues sur les salaires des travailleurs sont régis par les articles 147-150 du Code du Travail.

L'article 148 du Code du Travail prévoit que les retenues sur les salaires peuvent être faites seulement dans les cas prévus par la législation.

D'autres retenues sur le salaire, sauf celles prévues dans l'art. 148 du Code du Travail, sont des retenues obligatoires (impôt sur le revenu, contributions individuelles des assurances sociales, et celles des assurances médicales).

La politique budgétaire et fiscale dans la République de Moldova au cours des dernières années a eu comme but de réduire graduellement la charge fiscale pour les personnes physiques.

Par conséquent, l'impôt sur le revenu des personnes physiques a été à :

en 2007

- 7% du revenu annuel imposable jusqu'à 16200 lei;
- 10% du revenu annuel imposable de 16200 lei à 21000 lei;
- 20% du revenu annuel pour une somme de plus de 21000 lei.

en 2008

- 7% du revenu annuel imposable jusqu'à 25200 lei;
- 18% du revenu annuel imposable pour une somme de plus de 25200 lei.

L'exemption personnelle annuelle pour les personnes physiques en 2007 a été fixée à 5400 lei (mensuelle - 450 lei) et en 2008 à 6300 lei (mensuelle - 525 lei).

Les quotas des impôts établis sont en diminution par rapport à ceux établis pour l'année précédente.

Par conséquent le salaire minimal établi au niveau national n'est pas imposé.

Les autres retenues du salaire sont : les contributions individuelles des assurances sociales, qui en 2008 ont été établies à 5,0% et la prime des assurances obligatoires d'assistance médicale établie à 3%.

La Loi sur les salaires (art. 31) interdit les retenues sur les moyens gagnés par le salarié en faveur de l'employeur et des autres personnes juridiques ou physiques, ainsi que d'autres retenues non-prévus par la législation.

La limitation du montant des retenues sur les salaires en conformité avec l'article 149 du Code est attribué à tous les salariés, y compris aux travailleurs.

Conformément aux dispositions de l'article en cause, lors de chaque paiement du salaire, le montant total des retenues ne peut pas dépasser 20%, et dans les cas prévus par la législation en vigueur – 50% du salaire dû au salarié.

Ces dispositions sont appliquées dans le cas d'existence de quelques documents exécutoires : titres exécutoires délivrés par l'instance judiciaire, les décisions sur les contraventions administratives, les contrats authentiques sur le paiement des pensions d'alimentation et d'autres documents exécutoires, établis dans l'article 12 du Code d'exécution de la République de Moldova.

Dans le cas des retenues sur le salaire sur la base d'actes exécutoires, en les retenu sur les salaires ne peuvent pas dépasser 50%.

Les limitations mentionnées ne sont pas appliquées aux retenues sur les salaires dans le cas de poursuite dans le versement de la pension alimentaire pour les enfants mineurs. Dans ce cas la somme retenue ne peut pas dépasser 70% dû au salaire.

Le salaire moyen d'un employé dans l'économie nationale en 2007 a été de 2065,0 lei, ce qui constituait une augmentation de 21,7% par rapport à 2006. »

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

CSR 4§5 NORVEGE

« Le Comité conclut que la situation de la Norvège n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte révisée au motif que les travailleurs peuvent renoncer à leur droit à une limitation des retenues sur salaire. »

134. La représentante de la Norvège fait état de certaines avancées intervenues dans son pays. La loi sur l'environnement de travail (article 14-15, par. 2) interdit d'opérer des retenues sur les salaires et les primes de vacances, sauf dans quelques cas que le texte précise – notamment lorsqu'il y a accord écrit passé préalablement entre l'employeur et le salarié. Dans certaines des situations où elles sont autorisées, les retenues sur salaire sont limitées au montant raisonnablement nécessaire au salarié pour subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille (article 14-15, par. 3). Cette restriction ne s'applique pas aux retenues sur salaire stipulées dans un accord écrit passé entre l'employeur et le salarié, ni dans certains autres cas (article 14-15, par. 1er, alinéas a, b et d).

135. En octobre 2008, le ministère norvégien du Travail et de l'Intégration sociale a fait circuler un document, à l'état de projet, dans lequel figure une proposition visant à étendre la restriction susmentionnée à tous les cas où les retenues sont autorisées. Il sera donc clairement fait obligation à l'employeur de ne jamais opérer de retenues qui mettraient le salarié en difficulté pour subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille. Le Gouvernement devrait soumettre un projet de loi en ce sens au Parlement au printemps 2009. Cela nous paraît devoir rendre la législation norvégienne conforme à la Charte sociale européenne.

136. Le Comité prend note des évolutions positives intervenues en Norvège et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS relative à l'article 4§5 de la Charte révisée.

CSR 4§5 ROUMANIE

« Le Comité conclut que la situation de la Roumanie n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte révisée au motif que les retenues sur salaire peuvent priver les travailleurs du strict minimum vital. »

137. La représentante de la Roumanie fournit les informations suivantes par écrit :

« Aux termes de la loi n° 571/2003 relative au code fiscal (avec modifications et ajouts ultérieurs), les retenues personnelles sont régies par les articles 45, 46 et 56 de ce texte.

Le paragraphe 1er de l'article 164 du code du travail (loi n° 53/2003) dispose qu'aucune somme ne peut être retenue sur le salaire, sauf dans les cas et circonstances prévus par la loi.

Le paragraphe 2 du même article précise que les sommes censées couvrir les dommages causés à l'employeur ne peuvent être retenues qu'à la condition que la dette du salarié soit due, liquidée et exigible, et que cela ait été signifié par décision de justice définitive et irrévocable.

Le paragraphe 3 dispose qu'en cas de créanciers multiples, l'ordre à suivre est le suivant :

- a) obligations alimentaires, conformément au code de la famille;
- b) contributions et taxes dues à l'Etat;
- c) dommages causés à des biens publics du fait d'actes illicites;
- d) couverture d'autres dettes.

Aux termes du paragraphe 4 du même article, les montants cumulés retenus sur les salaires ne peuvent excéder, par mois, la moitié du salaire net.

Il ressort de ce qui précède que les dispositions légales susmentionnées fixent la limite maximale des retenues sur salaire, sur la base de montants cumulés. »

138. 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 8§2 – Illégalité du licenciement durant le congé de maternité

CSR 8§2 FINLANDE

« Le Comité conclut que la situation de la Finlande n'est pas conforme à l'article 8§2 de la Charte révisée au motif que la législation ne prévoit pas la réintégration des femmes licenciées illégalement pour des raisons liées à la grossesse ou durant le congé de maternité. »

139. La représentante de la Finlande indique que la législation n'a pas changé et qu'il n'est pas envisagé de la modifier. La seule conséquence possible en cas de licenciement illicite (quelle qu'en soit la raison, y compris la grossesse) est une obligation d'indemniser financièrement la victime. La représentante rappelle aussi que, lors de l'élaboration de la nouvelle loi sur les contrats d'emploi (en vigueur depuis juin 2001), l'ancienne disposition relative à la réintégration a été supprimée, en accord avec toutes les parties concernées. Elle fait par ailleurs remarquer qu'au regard de l'article 8§2 de la Charte, le fait qu'un préavis de licenciement soit jugé illégal ne signifie pas l'obligation de maintenir une relation d'emploi par des moyens coercitifs. Enfin, elle souligne que les cas de licenciement pour cause de grossesse sont très rares en Finlande (il n'y en a probablement eu aucun ces trois dernières années).

140. Les représentants de la Lituanie et de l'Estonie attirent l'attention sur le caractère très protecteur, dans les faits, du système finlandais pour ce qui concerne la maternité et considèrent qu'il faudrait demander des informations complémentaires sur ce qu'il en est en pratique.

141. Les représentants de Chypre, de la République tchèque, de la Roumanie et de la Slovaquie, ainsi que le représentant de la CES, observent que, malgré la flexibilité du marché finlandais du travail, il peut arriver que des femmes veuillent effectivement reprendre leur emploi même si elles ont été licenciées abusivement pour cause de grossesse ou durant leur congé de maternité. Il conviendrait donc d'encourager vivement le Gouvernement à rouvrir des discussions sur la réintégration et à rendre la situation conforme à la Charte.

142. Le Comité appelle instamment le gouvernement de la Finlande à prendre toutes les mesures nécessaires pour rendre la situation conforme à l'article 8§2 de la Charte révisée.

Article 8§3 – Pauses d'allaitement

CSR 8§3 BELGIQUE

« Le Comité conclut que la situation de la Belgique n'est pas conforme à l'article 8§3 de la Charte révisée au motif que les pauses dont bénéficient les mères pour allaiter leur enfant ne leur sont accordées que jusqu'à ce que celui-ci ait atteint l'âge de 7 mois. »

143. La représentante de la Belgique fournit les informations suivantes par écrit :

« Le Ministre de l'Emploi a saisi le Conseil National du Travail afin qu'il examine cette problématique et se prononce dessus. Ce dernier est actuellement en train de l'examiner. Le prochain rapport de la Belgique sur l'article 8§3 contiendra la position adoptée par le Conseil National du Travail. »

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

CSR 8§3 ITALIE

« Le Comité conclut que la situation de l'Italie n'est pas conforme à l'article 8§3 de la Charte révisée au motif que les employées de maison et les travailleuses à domicile n'ont pas droit à des pauses rémunérées pour allaiter leur enfant. »

145. La représentante de l'Italie renvoie au décret-loi n° 151/2001 et précise qu'en pratique, l'employeur et l'employée de maison peuvent convenir que des pauses rémunérées seront accordées quotidiennement aux fins d'allaitement. Elle fait également observer que des pauses similaires peuvent être prises par le père pour s'occuper de l'enfant.

146. En réponse aux questions des représentants de la France, de la Bulgarie, de la Roumanie et de la CES, la représentante de l'Italie admet que, sans préjuger de ce qui peut être décidé chaque année dans le cadre de la loi de finances, aucune modification législative n'est envisagée. Ce point pourrait cependant être réglé dans une convention collective.

147. Le représentant de la CES et le Président du Comité soulignent que c'est la deuxième fois consécutive qu'il n'est fait état d'aucune évolution législative ni d'aucun projet en ce sens. Ils suggèrent d'adresser un message fort au Gouvernement.

148. Le Comité appelle instamment le gouvernement de l'Italie à prendre toutes les mesures nécessaires pour rendre la situation conforme à l'article 8§3 de la Charte révisée.

Article 9 – Droit à l'orientation professionnelle

CSR 9 BELGIQUE

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

149. La représentante de la Belgique fournit les informations suivantes par écrit :

« Les informations se trouvant ci-dessous seront insérées dans le prochain rapport.

I. Préliminaire

Tout d'abord, il convient de faire état des précisions suivantes :

Il est à noter qu'en Belgique, une partie de l'orientation scolaire et professionnelle est organisée au niveau des Communautés (Communauté flamande, Communauté française Wallonie-Bruxelles et Communauté germanophone). En effet, l'orientation scolaire et professionnelle des personnes (jeunes étudiants, parents, enseignants) doit être liée à l'Enseignement, compétence qui est gérée au niveau francophone par la Communauté française. C'est à ce niveau que l'on retrouve les centres Psycho-Médicaux-Sociaux (Centres PMS), qui offrent un suivi psycho-médico-social tout au long de la scolarité et des services de remédiation, réalisent des évaluations, proposent un accompagnement pour le développement du projet personnel et professionnel du jeune, et délivrent une information sur les métiers et les études, les institutions partenaires, les organismes de formation et d'enseignement et les perspectives d'études à l'étranger.

Au niveau des Régions, des organismes interviennent pour gérer les services d'orientation professionnelle liés au marché du travail (travailleurs et demandeurs d'emploi).

Ces organismes sont les suivants : le Forem (Région wallonne), Actiris (Région Bruxelles-capitale) et VDAB (Région flamande)

II. Des renseignements sur la liberté ou non des étudiants de suivre les conseils donnés lors de l'orientation et, le cas échéant, des informations sur les conséquences en cas de non-prise en compte du résultat de l'orientation

a) En Communauté française

En communauté française, les centres Psycho-Médicaux-Sociaux (centres PMS) ont une compétence d'avis en matière d'orientation des étudiants. Sur base des données exploitables concernant ces derniers, dont l'examen tri-disciplinaire (qui approche les aspects psychologique, médical et social) et le cas échéant d'un entretien avec les intéressés, l'équipe du centre PMS propose une orientation lors des conseils de classe rassemblant l'ensemble des professeurs ayant pris en charge l'étudiant au cours de l'année écoulée. Ces conseils de classe se tiennent au terme des différents cycles d'études. Sur base de ces avis, le conseil de classe détermine les orientations dans lesquelles il considère que l'étudiant peut poursuivre ses études. Des restrictions peuvent être imposées par le conseil de classe, par exemple en fonction de lacunes dans certaines matières ou d'incompatibilités physiques.

Si l'étudiant n'est pas d'accord avec le conseil de classe, il peut introduire un recours qui sera géré non par l'établissement qu'il fréquente mais par une instance spécifique de l'administration, les conseils de recours, qui réexaminent les dossiers en toute indépendance.

b) En Communauté germanophone

Les étudiants sont tout à fait libres de suivre ou de ne pas suivre les recommandations des différents services d'orientation professionnelle.

III. Des données sur le nombre de bénéficiaires des services d'orientation, en particulier les jeunes

a) En communauté française

Les services des centres PMS sont libres et gratuits, et accessibles à toute personne désireuse d'en bénéficier, même à l'âge adulte.

De plus, d'autres cellules d'information, comme le SIEP (Service d'information sur les études et les professions), peuvent également être consultées par les étudiants. Enfin, des experts indépendants peuvent prodiguer leurs conseils en matière d'orientation.

Il n'est donc pas possible de déterminer avec exactitude le nombre de bénéficiaires des services d'orientation.

A titre indicatif, voici quelques données concernant plus particulièrement les centres PMS.

La population des établissements scolaires organisés ou subventionnés par la Communauté française aux niveaux maternel, primaire et secondaire est répartie entre les centres PMS des différents réseaux.

Pour l'année 2007-2008, 165 centres PMS assurent la guidance de quelques 875.000 élèves. Ils bénéficient à cet effet de près de 1250 emplois, calculés en équivalents temps plein.

b) En Communauté germanophone

En Communauté germanophone, trois types d'institutions subventionnées et/ou publiques sont en charge de l'orientation professionnelle :

- les Centres Psycho-Médico-Sociaux (CPMS) de l'enseignement ;
- le Service public de l'Emploi (Arbeitsamt) ;
- l'Institut pour la Formation et la Formation continue dans les Classes moyennes et les PME (IAWM).

1. CPMS

La Communauté germanophone alloue aux Centres PMS un budget annuel de 1.137.126 Euros (2007). Les CPMS occupent 34 personnes. Des statistiques quant aux prestations des CPMS ne sont pas disponibles.

2. Arbeitsamt

Le service d'orientation du service public de l'emploi (Arbeitsamt), dispose d'un budget spécifique de 315 000 Euros (2006), occupe 4 personnes et a presté les services suivants en 2007:

consultations individuelles	439 personnes ⁽²⁾
58 conférences ⁽¹⁾	757 auditeurs
consultations pour moins valides	61 personnes ⁽²⁾

⁽¹⁾ les conférences se font en partenariat avec des écoles et d'organismes dépendant des partenaires sociaux

⁽²⁾ il s'agit ici du nombre de personnes, une personne pouvant bénéficier de plusieurs consultations

3. IAWM

Le placement des jeunes apprentis (sous obligation scolaire à temps partiel) se fait par le biais de secrétaires d'apprentissage, collaborateurs de l'IAWM. Ces secrétaires d'apprentissage ont aussi une fonction d'orientation professionnelle (3 personnes).

L'IAWM organise aussi des « Schnupperwochen » c.à.d une quinzaine, durant laquelle des jeunes peuvent suivre des stages d'orientation dans des entreprises, ainsi que le « girlsday », journée d'orientation spécialement destinée aux filles. Ces deux manifestations sont budgétisées pour 12.000 Euros en 2008. La participation aux « Schnupperwochen » en 2007 était d'environ 200 entreprises et 700 élèves.

IV. Des informations sur le budget alloué aux services d'orientation professionnelle

a) En Communauté française

Le budget consacré par la communauté française pour le fonctionnement des centres PMS en 2007, tous réseaux confondus, se chiffre à 73.250.000 euros.

b) En Communauté germanophone

Voir ci-dessus au point III, b.

V. Des informations sur la manière dont l'information du public se fait

En Communauté française

Des informations sur les études ou les métiers peuvent être fournies :

- par les agents des centres PMS, soit lors des entretiens globaux regroupant toute une classe, soit au cours d'entretiens plus personnalisés avec certains élèves ;
- lors des journées découvertes-entreprise (soit les professionnels du monde du travail viennent présenter leurs activités aux élèves, soit ils les invitent lors d'une visite commentée, à découvrir non seulement leur lieu de travail mais aussi à s'intéresser aux conditions dans lesquelles ils sont amenés à exécuter leurs tâches ;
- via des fiches métiers mises à la disposition des élèves ;
- via la documentation disponibles dans les centres PMS ;
- via les salons sur les études et les professions organisées de manière déconcentrés depuis plusieurs années à Liège, Bruxelles, la Louvière, Namur et Tournai.

VI. Des renseignements sur l'égalité d'accès aux prestations d'orientation professionnelle et à la formation professionnelle dans la Communauté germanophone

Les textes réglementaires suivants garantissent l'égalité d'accès aux prestations d'orientation professionnelle et à la formation professionnelle continue :

La liberté d'accès aux Centres PMS est garantie par l'Arrêté royal organique des centres psycho-médico-sociaux du 13 août 1962.

Le rôle de l'IAWM et celui des secrétaires d'apprentissage en particulier sont définis par le Décret relatif à la formation et la formation continue dans les Classes moyennes et les PME du 16 décembre 1991.

L'orientation professionnelle de l'Arbeitsamt est définie par le Décret portant création d'un office de l'emploi en Communauté germanophone du 17 janvier 2000.

L'égalité d'accès à l'orientation professionnelle est garantie par le Décret relatif à la garantie de l'égalité de traitement sur le marché du travail du 17 mai 2004.

VII. Des informations sur le service régional pour l'Emploi de la Région de Bruxelles-capitale

Le service régional pour l'Emploi de la Région de Bruxelles-capitale ne s'appelle plus ORBEM mais ACTIRIS et ce, depuis le 22 juin 2007°.

Les services de l'Office Régional bruxellois de l'Emploi (ACTIRIS) qui effectuent des orientations professionnelles (OP) sont :

le Service Guidance Recherche Active d'Emploi (GRAE) centralisé ou décentralisé ;

le Service Consultation Sociale pour les personnes devant être orientées vers des entreprises de travail adapté.

Différents partenaires d'ACTIRIS ont signé une convention incluant l'orientation professionnelle :

Partenaires RAE (Recherche Active d'Emploi) ;

Missions locales pour l'Emploi ;

Cellules insertion socioprofessionnelle (ISP) des CPAS ;

etc.

Concernant le personnel d'ACTIRIS occupé à ces tâches, il s'agit de psychologues, assistants en psychologie (pour le GRAE) et assistant sociaux pour la Consultation Sociale.

Cela représente 6 personnes pour 4,5 employés à temps plein pour la Consultation Social et 35 personnes pour employés à temps plein pour le GRAE.

L'orientation professionnelle s'effectue dans le cadre du Module bilan et orientation professionnelle et le groupe Détermination de projet qui sont des actions cofinancées par le Fonds social européen pour les chercheurs d'emploi répondant à ces critères.

Le nombre de bénéficiaires en 2007 est de 1513 chercheurs d'emploi (CE) pour le GRAE et de 603 pour la Consultation Sociale.

L'orientation professionnelle se décline chez ACTIRIS de la façon suivante :

Le module bilan et orientation professionnelle (individuel)

Au terme du module, le chercheur d'emploi aura identifié les difficultés rencontrées dans sa recherche d'emploi et aura défini un plan d'actions pour y remédier et atteindre son objectif professionnel. Il aura identifié les ressources mobilisables ou non, et analysé leur transférabilité.

Public cible :

le chercheur d'emploi n'ayant pas d'objectif professionnel clair et réaliste

éventuellement le chercheur d'emploi ayant un objectif professionnel mais plusieurs années sans activité valorisable auprès de l'employeur (ex. : longue période sans travail ou expériences extra-professionnelles sans lien avec l'objectif)

Critères :

être désireux de s'orienter ou de se réorienter

s'exprimer couramment en français et en néerlandais

être capable de réfléchir sur soi et de se remettre en question

Durée : entre une et trois fois deux heures

Le groupe de détermination de projet (formule D : 10 jours sur 4 semaines)

Actuellement uniquement en français

A l'issue de cette formule, le chercheur d'emploi aura défini un projet professionnel ou de formation.

Public cible :

le chercheur d'emploi n'ayant pas d'objectif professionnel clair et réaliste

éventuellement le chercheur d'emploi ayant un objectif professionnel mais plusieurs années sans activité valorisable auprès de l'employeur (ex. : longue période sans travail ou expériences extra-professionnelles sans lien avec l'objectif)

Critères :

être désireux de s'orienter ou de se réorienter

avoir envie d'être en mesure de s'insérer dans une dynamique de groupe : écoute et respect de l'autre

disposer d'une connaissance courante du français écrit et parlé

être capable de réfléchir sur soi

savoir concrétiser : effectuer des recherches et réaliser une récolte d'information utile dans la définition du projet

Durée : 10 jours répartis sur 4 semaines

Orientations professionnelles organisées par l'équipe néerlandophone

Entretien d'orientation :

A l'issue de cette action, les chercheurs d'emploi s'étant inscrits à une préformation (orientation) ou à une formation chez les partenaires sont évalués (par un testing en partie

collectif et en partie individuel, et par un entretien individuel) au niveau de leur projet professionnel.

A l'issue de cette action, les conseillers Guidance RAE remettent un avis aux partenaires quant à la pertinence du projet de formation des chercheurs d'emploi inscrits chez eux.

Public cible :

le chercheur d'emploi inscrit à une préformation ou une formation chez le partenaire

Critères :

être motivé à suivre la préformation ou la formation chez le partenaire

avoir envie d'être en mesure de s'insérer dans une dynamique de groupe : écoute et respect de l'autre

Entretien de suivi :

A l'issue de cette action, le chercheur d'emploi aura eu l'occasion d'exprimer son vécu durant son parcours de formation. Le conseiller Guidance RAE pourra éventuellement réorienter les chercheurs d'emploi si nécessaire et leur donnera des informations quant aux différents services d'ACTIRIS.

Public cible :

le chercheur d'emploi en formation

Critères :

suivre la préformation ou la formation chez le partenaire

VIII. Des informations à jour sur les services d'orientation professionnelle délivrés sur le marché du travail en Région wallonne

Au niveau du pouvoir régional wallon, le Forem gère essentiellement les services d'orientation professionnelle liés au marché du travail (travailleurs et demandeurs d'emploi).

Par ailleurs, le concept d'orientation professionnelle au niveau européen est plus large que l'offre des conseillers en orientation professionnelle du Forem. C'est la raison pour laquelle il est souhaitable de faire référence à quatre niveaux d'orientation professionnelle en Région wallonne. L'orientation professionnelle peut être réalisée au travers de:

- via des entretiens de conseil au sein des Carrefour Emploi Formation

En 1998, 10 Carrefours Formation ont été créés dans les grandes villes de la Région wallonne afin de mettre à disposition du public toute l'information sur les formations professionnelles organisées sur le territoire.

Né, en 2004, du rapprochement de "Carrefour Formation" et des "Espaces Ressources Emploi" du Forem Conseil, le "Carrefour Emploi Formation" vise à informer, conseiller et orienter le public sur 5 axes : la recherche d'emploi, la création de sa propre activité, la recherche d'une formation, l'orientation professionnelle et la mobilité internationale.

Cet espace ouvert d'information et de documentation propose également de nombreux outils technologiques tels qu'ordinateurs, PC multimédia, téléphones, fax, photocopieur.

Organisés en libre accès pour le public, tous les services y sont gratuits et accessibles à tous. Confidentialité, objectivité des informations, respect du choix des personnes restent des principes de base de ce nouveau lieu de rencontre.

Les 12 "Carrefour Emploi Formation" situés en Région wallonne sont des espaces ouverts multi-opérateurs mis en place sous l'impulsion de la Région wallonne, avec la participation des opérateurs publics de formation et d'insertion socioprofessionnelle, à savoir le Forem, l'Agence Wallonne pour l'Intégration de la Personne handicapée (AWIPH), l'Interfédération des Entreprises de formation par le travail / Organismes d'Insertion Socioprofessionnelle, les quatre réseaux de l'Enseignement de Promotion Sociale, l'Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et petites et moyennes entreprises (IFAPME), les Missions Régionales pour l'Emploi (MIREs). Le Forem coordonne et pilote ce dispositif en concertation avec les partenaires impliqués.

L'intérêt d'une telle organisation est de pouvoir offrir une information complète sur les offres de service disponibles avec un souci d'objectivité dans le conseil et l'orientation de la personne vers la prestation qui correspond le mieux à ses besoins.

Plus spécifiquement, au niveau de l'axe « orientation », des conseillers peuvent dispenser des informations ou un premier entretien conseil aux personnes éprouvant des difficultés en matière de choix d'un métier. En fonction de l'analyse de la demande, les particuliers

peuvent être orientés vers d'autres prestataires internes (les conseillers en orientation professionnelle) ou externes au Forem (dont les opérateurs de l'appel à projets).

Bien que prioritairement créé en faveur des demandeurs d'emploi, le "Carrefour Emploi Formation" est ouvert à tous sans discrimination et accueille toute personne intéressée par une question d'emploi ou de formation qu'il s'agisse de demandeurs d'emploi, d'étudiant ou encore de travailleurs cherchant à se réorienter.

En 2007, les Carrefours emploi formation ont reçu au total 440.000 visites et ont réalisé 46.000 entretiens conseil approfondis

- via des entretiens de conseil menés par des conseillers généralistes du Forem

L'orientation professionnelle des personnes se fait également au travers des entretiens conseil dispensés par des conseillers en accompagnement professionnel. Si les prestations se font généralement en individuel, les stages en entreprises sont aussi exploités.

Les conseillers en accompagnement professionnel ont pour mission d'aider le particulier à :
découvrir ses ressources personnelles;

avoir une meilleure visibilité des ressources disponibles;

construire un parcours d'actions cohérent et efficace pour réaliser son projet professionnel;

construire une stratégie pertinente d'approche du marché.

Sa finalité est de renforcer et développer l'employabilité du particulier. Pour ce faire, les conseillers en accompagnement professionnel mettent en œuvre les actions suivantes:

Accompagner

Faire émerger les besoins et répondre aux attentes du particulier en le guidant tout au long de son trajet d'employabilité.

Capitaliser

Optimaliser, à chaque étape du trajet, les résultats atteints par l'étape précédente en termes d'apports reconnus par le particulier.

Apporter de la valeur ajoutée

Poser un diagnostic, conseiller et guider le particulier dans son évolution vers l'employabilité en fonction de:

sa situation socioprofessionnelle,

ses compétences,

ses motivations et projets professionnels,

sa maîtrise des outils et techniques de recherche d'emploi.

- via des entretiens et des modules collectifs menés par des conseillers spécialisés du Forem

Outre les conseillers généralistes repris au point b), d'autres conseillers plus spécialisés peuvent également intervenir dans le cadre de l'orientation professionnelle des personnes. Il s'agit des conseillers en orientation professionnelle.

Afin de répondre aux besoins et attentes du particulier, en matière d'orientation professionnelle, le conseiller soutient l'émergence, la clarification et la validation de projets professionnels et l'aide dans sa prise de décision en matière d'orientation, de réorientation ou de gestion de carrière. Pour ce faire, il apportera un soutien dans des domaines tels que:

l'identification de sa demande via un entretien individuel avant l'entrée dans un module,

la réalisation de bilans personnel et socioprofessionnel,

la réalisation de bilans de compétences (identification et validation des compétences),

l'identification et la validation de projet,

l'exploration du marché, en ce compris les métiers, les formations,

la mise en œuvre du projet.

Ce soutien sera apporté au cours d'un module individuel ou collectif ainsi qu'au travers de la définition d'un plan d'actions lors d'un entretien individuel post-module. Les stages en entreprises sont aussi exploités.

- via des partenaires externes

L'accompagnement des demandeurs d'emploi est assuré, de manière générale, au travers de l'offre de services aux particuliers du Forem et de ses partenaires. Le Forem travaille également en étroite collaboration avec des partenaires externes afin de favoriser la mise en place d'actions nouvelles visant la satisfaction des besoins des personnes.

Ainsi, des actions particulières sont-elles organisées en matière d'orientation avec des opérateurs externes, dont ceux de l'appel à projets du Forem.

Description du dispositif

L'appel à projets est une mesure mise en œuvre par Forem Conseil, lancée pour la 1er fois en 2004. Celle-ci se fonde sur l'Accord de coopération du 1er juillet 2004 entre l'Etat fédéral, les Régions et les Communautés (le « Plan d'Accompagnement des Chômeurs »).

Cet appel à projets est lancé annuellement auprès des opérateurs de formation/insertion actifs en Région wallonne, de manière à augmenter, diversifier et déconcentrer l'offre de formation/insertion existant en Région wallonne, tout en tenant compte de l'environnement socio-économique général et des intérêts et besoins particuliers des régions. Les domaines visés concernent l'orientation, la recherche d'emploi et la pré-qualification.

Le public visé par le dispositif s'est vu élargir progressivement en 3 phases successives, conformément à l'Accord de coopération précité. Jusqu'en juin 2005, ce public était limité aux demandeurs d'emplois de moins de 30 ans et, jusqu'en juin 2006, à ceux de moins de 40 ans.

Dans le cadre de la troisième phase du Plan d'accompagnement, le public cible de l'appel à projets est prioritairement constitué des chômeurs complets indemnisés de 18 à moins de 50 ans. Pour cet appel de 2006-2007, un total de 312 projets ont été acceptés, concernant un total de 7292 stagiaires. Ce troisième appel concerne 133 partenaires, dont un quart appartiennent au secteur marchand et 75 % au non-marchand.

Description de la mesure « Orientation professionnelle » de l'appel à projets

Les projets conventionnés dans le cadre de l'appel à projets s'inscrivent dans des mesures différentes, dont l'une est spécifiquement dédiée à l'orientation professionnelle.

Dans le cadre de l'appel à projets, les actions d'orientation viseront à rencontrer les 3 objectifs suivants :

développer la capacité de choix et de définition d'un projet de formation et/ou d'insertion professionnelle par une confrontation aux réalités du marché de l'emploi et de la formation ;
fournir les outils et l'accompagnement nécessaires en vue d'élaborer, valider et mettre en œuvre un projet professionnel concret et réaliste au regard de la structure du marché de l'emploi et des caractéristiques personnelles et professionnelles de la personne ;
permettre au demandeur d'emploi de développer les capacités de mise en œuvre de son plan d'action.

Au terme de l'action, le demandeur d'emploi sera en mesure de choisir une orientation professionnelle sur base notamment d'une information sur le marché de l'emploi et de la formation et d'une confrontation avec celui-ci. Il aura défini son projet/objectif professionnel et aura la capacité de mettre en œuvre le plan d'action nécessaire à sa réalisation

Données quantitatives, relatives à la mesure « Orientation professionnelle »

	Appel 1		Appel 2		Appel 3		Appel 4
	Prévu	Réalisé	Prévu	Réalisé	Prévu	Réalisé	Prévu
Nbre de projets	64	60	90	79	69	69	78
Nbre de sessions	192	140	247	201	162	161	156
Nbre de bénéficiaires	2.330	1.240	2.572	1.822	1.728	1.571	1.569
Volume d'heures			211.908	193.731	181.626	180.636	199.408

IX. Des renseignements sur l'égalité d'accès à l'orientation professionnelle sur le marché du travail pour les nationaux des autres Etats parties à la charte en Région wallonne

a) Accès à l'information – Information sur le marché du travail « Horizons emploi »

Dans le cadre de la révision générale de son site internet www.leforem.be, le Forem mettra en ligne au cours de 2008 une nouvelle plate-forme d'information sur le marché du travail, centrée sur l'information professionnelle (description et analyse de l'ensemble des métiers, liens avec les études et formations qui y mènent) et sectorielle (les caractéristiques des secteurs d'activités, notamment en matière d'emploi). Elle s'intitulera Horizons emploi. Cette plateforme devrait devenir un outil de travail quotidien pour les conseillers en orientation, à l'intérieur de l'Office, mais aussi à l'extérieur (par exemple pour les agents des centres PMS).

Faisant partie du site Internet du Forem, elle sera également accessible à toutes et tous. N'étant pas limitée à un secteur d'activités ou à une famille professionnelle particulière, elle propose un inventaire complet des métiers.

De plus, dans une deuxième phase de développement, cet intérêt et cette accessibilité pour le grand public sera encore améliorée par des enrichissements qui intéressent directement la présente discussion :

- des illustrations visuelles et textuelles des métiers et professions, ainsi que des secteurs d'activités, qui rendront l'information plus appropriée et attractive pour des publics-cibles finaux (jeunes, demandeurs d'emploi...).

- une porte d'entrée dans l'information professionnelle via l'expression de centres d'intérêts personnels, qui peut être une étape initiale intéressante d'orientation.

b) Accès aux Carrefours Emploi-formation

Les 12 "Carrefour Emploi Formation" situés en Région wallonne sont des espaces ouverts multi-opérateurs mis en place sous l'impulsion de la Région wallonne, avec la participation des opérateurs publics de formation et d'insertion socioprofessionnelle. Le Forem coordonne et pilote ce dispositif en concertation avec les partenaires impliqués.

Bien que prioritairement créé en faveur des demandeurs d'emploi, le "Carrefour Emploi Formation" est ouvert à tous sans discrimination et accueille toute personne intéressée par une question d'emploi ou de formation qu'il s'agisse de demandeurs d'emploi, d'étudiants ou encore de travailleurs cherchant à se réorienter.

c) Egalité d'accès des usagers aux services de conseil et à l'orientation professionnelle

- Garantie administrative

- Demandeurs d'emploi

Toute personne inscrite au Forem peut bénéficier des services de conseil des conseillers du Forem (conseillers généralistes ou spécialisés).

L'inscription et la réinscription sont à considérer comme les étapes initiatrices de l'accompagnement des demandeurs d'emploi. Cet accompagnement se construit à partir de l'identification des besoins de nos utilisateurs et se nourrit progressivement de leurs actions de formation initiale ou continue, d'orientation, de recherche d'emploi, d'insertion...

En ce qui concerne les conditions d'inscription au Forem, l'inscription est ouverte à tous les demandeurs d'emploi (âge minimum: 18 ans) résidant ou souhaitant résider en Région wallonne, à tous les non-nationaux jouissant de la liberté de circulation dans l'Union européenne (Règlement européen 1612/68) et à tous les étrangers disposant d'un titre de séjour en ordre.

- Travailleurs, étudiants et particuliers

En tant que service public, le Forem répond également à ce qu'on appelle les « demandes libres ».

Toute demande d'accompagnement, de (ré)orientation, de gestion de carrière, de reconversion professionnelle émanant de travailleurs, de personnes souhaitant réintégrer le marché du travail après une plus ou moins longue période d'absence ; ou d'étudiants âgés de plus de 18 ans - souvent en situation d'interruption d'études ou d'échec scolaire ou encore de tout particulier en questionnement professionnel - , fait donc l'objet d'une réponse appropriée, en fonction des moyens disponibles, le plus vite possible.

Les règles de déontologie (égalité de traitement, confidentialité dans le traitement du contenu des échanges, etc.) sont également d'application en ce qui concerne l'accompagnement et l'orientation de ces particuliers.

- Travailleurs licenciés collectivement

Ces personnes sont prises en charge sur base volontaire par les cellules de reconversion, qui sont des dispositifs mis en place par le Forem lors de licenciements collectifs. Ils offrent un accompagnement psychosocial continu, un soutien aux démarches sociales ou administratives, un suivi des processus de formation et de réinsertion. Ces différents services soutiennent le processus de réorientation ou de reconversion qui se déploie en parallèle au travers l'établissement d'un bilan professionnel, l'élaboration d'un nouveau projet professionnel ou la révision de celui-ci et l'accompagnement dans la mise en œuvre du projet.

- Garantie législative

En ce qui concerne le service public de l'emploi et de la formation professionnelle (« Le Forem »), les prestations de service sont dispensées gratuitement aux particuliers qui résident ou souhaitent résider sur le territoire régional, et ce sous le bénéfice de la « loi de service public » portant sur l'égalité de traitement (décret du Conseil régional wallon en date du 6.5.99 « relatif à l'Office wallon de la formation professionnelle et l'emploi », articles 1bis,3° et 5) .

En ce qui concerne les autres prestataires de services d'emploi, ils sont soumis à l'obligation d'assurer aux travailleurs « un traitement objectif, respectueux et non discriminatoire » (décret du Conseil régional wallon en date du 13.3.3 « relatif à l'agrément des agences de placement », article 12,15° et 25°) .

L'égalité de traitement est confirmée et précisée quant à ses critères et quant aux modalités de prévention et de répression par le décret du Conseil régional wallon en date du 27.5.4 « relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de formation professionnelle » .

Il résulte de l'ensemble de ces dispositions que les services de l'emploi, et notamment les prestations liées à l'orientation professionnelle, sont accessibles à tous les travailleurs séjournant régulièrement sur le territoire belge.

X. Des informations relatives aux effectifs du Forem

L'effectif total du Forem se chiffre à 3654 équivalents temps-plein au 1er février 2008.

Les effectifs du Forem sont présentés:

- en tenant compte de la répartition du personnel par entité (Forem Formation, Forem Conseil, Forem Support) au Forem (Siège central et entités régionales),
- en tenant compte de la répartition du personnel par entité (Forem Formation, Forem Conseil, Forem Support) au niveau du Siège central,
- en tenant compte de la répartition du personnel par entité (Forem Formation, Forem Conseil, Forem Support) au niveau des Directions régionales,
- en isolant le personnel spécifiquement affecté à des services d'orientation professionnelle (Conseillers en orientation professionnelle et personnels affectés au niveau des CEFO).

La représentante de la Belgique fournit également par écrit des informations détaillées supplémentaires sur la situation relative à l'article 9 dans son pays. »

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

CSR 9 ESTONIE

« Le Comité conclut que la situation de l'Estonie n'est pas conforme à l'article 9 de la Charte révisée au motif que les services d'orientation professionnelle sont réservés en pratique aux chômeurs et aux personnes en instance de licenciement. »

151. Voir article 1§4.

CSR 9 IRLANDE

« Le Comité conclut que la situation de l'Irlande n'est pas conforme à l'article 9 de la Charte révisée au motif que l'égalité d'accès aux services d'orientation professionnelle n'est pas garantie aux ressortissants des autres Etats parties à la Charte et à la Charte révisée qui ne sont pas membres de l'Union européenne. »

152. Le représentant de l'Irlande a informé le Secrétariat qu'il n'est pas en mesure de fournir les informations écrites pour toutes les situations de non-conformité pour la première fois des Conclusions 2007 car ces situations sont actuellement examinées par des "comités interdépartementaux". Ces informations écrites seront fournies lors de prochains rapports.

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

CSR 10§1 IRLANDE (Charte jusqu'aux Conclusions XVI-2)

« Le Comité conclut que la situation de l'Irlande n'est pas conforme à l'article 10§1 de la Charte révisée au motif que les ressortissants des autres Etats parties à la Charte et à la Charte révisée qui résident légalement ou travaillent régulièrement en Irlande font l'objet de discrimination indirecte en raison de la condition de durée de résidence imposée pour l'accès à l'enseignement supérieur. »

153. Le représentant de l'Irlande indique à nouveau que les dispositions législatives relatives à la condition de durée de résidence (cf. articles 9, 10, 15 et 18 de la Charte) font toujours l'objet d'un examen par les « comités interdépartementaux », afin de voir si elles doivent être modifiées. Il concède la lenteur du processus. Il fait un parallèle avec la situation au Danemark, à la différence près qu'il s'agit en l'espèce d'une condition de durée de résidence d'une année et non de deux.

154. Le représentant de la CES fait remarquer que le représentant de l'Irlande avait déjà fait état des mêmes informations la dernière fois et que ce dernier ne donne pas de garanties sur une éventuelle évolution de la situation.

155. A la demande des représentantes de la République tchèque et de l'Estonie, le représentant de l'Irlande souligne que des frais d'admission à l'université existent, mais qu'ils sont d'un faible montant (100€ environ) et que la sélection se fait en fonction du besoin de main-d'œuvre dans un ou des secteurs spécifiques. Il précise que les conditions d'accès varient selon les universités et les domaines.

156. La représentante de la Roumanie ne voit pas l'analogie entre le Danemark et l'Irlande. Le Comité peut-il considérer la condition de résidence d'un an comme acceptable ? De plus, se pose le problème d'une soumission tardive du rapport, suivie d'une non-soumission de rapport.

157. La représentante de la Belgique fait remarquer que non seulement se pose ici la question de la durée de résidence (excessive ou non ?) mais qu'il faut aussi prendre en compte l'exigence prévue par la Charte de la garantie de l'égalité de traitement entre nationaux et autres ressortissants.

158. La représentante de la France confirme l'importance de la question posée par la représentante de la Belgique quant à l'égalité de traitement et ajoute qu'une durée de résidence d'un an est un handicap. De plus, se pose la question de la soumission des rapports par l'Irlande. La représentante de la France demande quelle est la période de référence prise en compte ici.

159. Le Secrétariat confirme la non-soumission de rapports pour 2001-2004. Mais le problème concernant les rapports est très ancien, ce qui a obligé le CEDS à s'appuyer sur des informations plus anciennes encore.

160. Les représentantes de la République tchèque et de la France proposent de procéder au vote d'un avertissement à l'encontre de l'Irlande.

161. Il est procédé au vote d'un avertissement à l'encontre de l'Irlande, qui est rejeté (9 voix pour, 10 contre et 13 abstentions).

162. Le Comité invite instamment le gouvernement de l'Irlande à mettre la situation en conformité avec l'article 10§1 de la Charte.

CSR 10§1 SLOVENIE

« Le Comité conclut que la situation de la Slovénie n'est pas conforme à l'article 10§1 de la Charte révisée au motif que l'égalité de traitement des ressortissants des autres Etats parties à la Charte et à la Charte révisée qui résident légalement ou travaillent régulièrement en Slovénie n'est pas garantie pour ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle. »

163. Etant donné que le motif de non-conformité est similaire pour les dispositions 10§1, 10§2, 10§3 et 10§5, le Président propose d'examiner ensemble ces dispositions.

164. La représentante de la Slovénie souligne que la situation n'a pas changé. Les conditions de résidence sont maintenues. Elle rappelle que des accords bilatéraux ont été signés avec certains Etats en la matière, avec application du principe de réciprocité.

165. Les représentantes de la Roumanie et de la France, ainsi que le représentant de la CES, soulignent qu'il faut une durée de résidence de 5 ans pour obtenir un titre de séjour permanent et pour pouvoir accéder à l'enseignement et à la formation professionnelle. Ils demandent si un changement est envisagé.

166. La représentante de la Slovénie indique que la loi sur les étrangers est en révision mais elle ne peut rien promettre en ce qui concerne la durée de résidence.

167. A la question de la représentante de la Belgique, le Secrétariat répond que l'article 10§1 concerne tant l'enseignement supérieur, tant l'enseignement que la formation professionnels.

168. Le Comité invite instamment le gouvernement de la Slovénie à mettre la situation en conformité avec l'article 10§1 de la Charte.

Article 10§2 – Apprentissage

CSR 10§2 SLOVENIE

« Le Comité conclut que la situation de la Slovénie n'est pas conforme à l'article 10§2 de la Charte révisée au motif que l'égalité de traitement des ressortissants des autres Etats parties à la Charte et à la Charte révisée qui résident légalement ou travaillent régulièrement en Slovénie n'est pas garantie pour ce qui concerne l'accès à l'apprentissage. »

169. La représentante de la Slovénie renvoie à sa déclaration relative à l'article 10§1.

170. Le Comité renvoie à sa décision relative à l'article 10§1.

Article 10§3 – Formation et rééducation professionnelles des adultes

CSR 10§3 BELGIQUE (Charte jusqu'aux Conclusions XVI-2)

« Le Comité conclut que la situation de la Belgique n'est pas conforme à l'article 10§3 de la Charte révisée au motif qu'il n'est pas établi que l'égalité d'accès à la formation professionnelle continue des ressortissants des autres Etats parties à la Charte et la Charte révisée est garantie. »

171. La représentante de la Belgique annonce un certain nombre de mesures destinées à encadrer l'égalité d'accès à la formation professionnelle. Elle précise que dans la Région flamande, l'égalité d'accès est garantie par un accord de gestion spécifique, ainsi que par

le décret du 8 mai 2002 relatif à la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi, par le décret du 30 avril 2004 portant la Charte du demandeur d'emploi et par la loi du 10 mai 2007 sur la non-discrimination. La représentante de la Belgique précise également que, outre l'obligation d'acquitter un droit d'inscription et de justifier de son niveau linguistique, aucune restriction n'est imposée dans la Région wallonne quant aux conditions d'accès à la formation.

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

CSR 10§3 IRLANDE (Charte jusqu'aux Conclusions XVI-2)

« Le Comité conclut que la situation de l'Irlande n'est pas conforme à l'article 10§3 de la Charte révisée au motif que les ressortissants des autres Etats parties à la Charte et à la Charte révisée qui résident légalement ou travaillent régulièrement en Irlande font l'objet de discrimination indirecte en raison de la condition de durée de résidence imposée pour l'accès à la formation professionnelle continue. »

173. Le représentant de l'Irlande renvoie à sa déclaration relative à l'article 10§1.

174. Le Comité renvoie à sa décision relative à l'article 10§1.

CSR 10§3 SLOVENIE

« Le Comité conclut que la situation de la Slovénie n'est pas conforme à l'article 10§3 de la Charte révisée au motif que l'égalité de traitement des ressortissants des autres Etats parties à la Charte et à la Charte révisée qui résident légalement ou travaillent régulièrement en Slovénie n'est pas garantie pour ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle continue. »

175. La représentante de la Slovénie renvoie à sa déclaration relative à l'article 10§1.

176. Le Comité renvoie à sa décision relative à l'article 10§1.

Article 10§5 – Pleine utilisation des moyens disponibles

DEBAT GENERAL SUR L'ARTICLE 10§5

177. Le Secrétariat rappelle que l'article 10§5 recouvre principalement les conditions d'accès à l'université pour les étudiants, l'octroi d'une assistance financière, ainsi que l'inclusion dans les heures normales de travail du temps consacré aux cours supplémentaires de formation suivis par le travailleur.

178. S'agissant de l'assistance financière prévue par l'article 10§5b, il faut l'entendre au sens large en ce qu'elle s'applique à un large éventail de mesures ayant trait à la formation professionnelle.

179. Pour la représentante de la France, les paragraphes de l'article 10 prêtent à confusion et elle souhaiterait que le Secrétariat clarifie des notions comme la formation professionnelle et la formation initiale. Le CEDS n'est pas suffisamment clair quant à la répartition des problèmes posés par rapport aux différents paragraphes de l'article 10.

180. Le représentant de Chypre s'étonne du fait que plusieurs situations ont été jugées non conformes par le CEDS au regard de l'article 10§5. Il constate que 19 Etats sont en

situation de non-conformité à l'article 10 de la Charte et suggère que le Comité s'interroge à ce propos.

181. Le Comité charge le Secrétariat d'effectuer une présentation générale de l'article 10§5 lors de la prochaine réunion et, notamment, à la demande de la représentante de la France, des distinctions qui s'opèrent entre le paragraphe 4 de la Charte et le paragraphe 5 de la Charte révisée, afin que tous les représentants des Etats puissent avoir une vision plus claire de cette disposition.

CSR 10§5 BELGIQUE (Charte jusqu'aux Conclusions XVI-2)

« Le Comité conclut que la situation de la Belgique n'est pas conforme à l'article 10§5 de la Charte révisée au motif que l'égalité de traitement des ressortissants des autres Etats parties à la Charte et à la Charte révisée qui résident légalement ou travaillent régulièrement en Belgique n'est pas garantie pour ce qui concerne l'assistance financière. »

182. La représentante de la Belgique souligne que la situation n'a pas évolué et qu'il n'y a pas d'éléments nouveaux. L'accès aux études est gratuit mais les études coûtent. Les autorités ont compris, mais ne peuvent se permettre actuellement de changer quoi que ce soit. Elle tient à préciser que l'attribution d'une aide financière n'est pas sans contrepartie. Dans la communauté française, par exemple, d'après un arrêté ministériel du 26 juin 1991, en cas d'arrêt des études, les étudiants bénéficiaires d'une assistance financière peuvent être amenés à rembourser entre 40% et 80% du montant de l'assistance selon le moment auquel est intervenue la fin des études.

183. A la demande des représentantes de la France et de la Roumanie, le Président invite le gouvernement de la Belgique à fournir des estimations chiffrées sur le coût financier actuel et sur celui d'une réforme de la législation.

184. Le Comité invite instamment le gouvernement de la Belgique à mettre la situation en conformité avec l'article 10§5 de la Charte révisée.

CSR 10§5 FINLANDE (Charte jusqu'aux Conclusions XVI-2)

« Le Comité conclut que la situation de la Finlande n'est pas conforme à l'article 10§5 de la Charte révisée au motif que l'égalité de traitement des ressortissants des autres Etats parties à la Charte et à la Charte révisée qui résident légalement ou travaillent régulièrement en Finlande n'est pas garantie pour ce qui concerne l'assistance financière à la formation. »

185. La représentante de la Finlande fait part au Comité de l'entrée en vigueur de la loi de 2007 (information communiquée par le ministère de l'Education ne figurant pas dans le rapport). Ces amendements contiennent davantage de précisions sur le droit des étrangers à une aide financière pour étudier.

186. En ce qui concerne les ressortissants finlandais, l'aide financière peut être accordée aux étudiants s'ils poursuivent des études pendant une durée minimum de deux mois. L'aide financière est accordée aux ressortissants étrangers à condition qu'ils résident à titre permanent en Finlande à des fins autres que des études, ou qu'ils soient ressortissants d'un Etat membre de l'UE (ou membre d'une famille comprenant un ressortissant d'un Etat membre de l'UE), ou bien encore qu'ils soient ressortissants d'un Etat nordique et qu'ils résident légalement en Finlande au regard de l'article 157 de la loi sur les étrangers. Les ressortissants étrangers doivent avoir des moyens financiers suffisants pour ne pas peser sur le système de sécurité sociale de la Finlande.

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

CSR 10§5 FRANCE

« Le Comité conclut que la situation de la France n'est pas conforme à l'article 10§5 de la Charte révisée au motif que l'égalité de traitement des ressortissants des autres Etats parties qui résident légalement ou travaillent régulièrement en France n'est pas garantie pour ce qui concerne l'assistance financière à la formation. »

188. La représentante de la France tient d'abord à préciser qu'il ne faut pas confondre formation initiale et formation professionnelle pour les étudiants d'après le système français. En l'espèce, il s'agit en effet plutôt de formation initiale.

189. Elle souligne en outre que la situation n'a pas évolué. La France reçoit plus de 260.000 étudiants étrangers. Des aides directes du ministère de l'Education nationale, ainsi que d'autres bourses du ministère des Affaires étrangères, peuvent être attribuées aux étudiants ressortissants d'Etats non membres de l'UE. Ces aides leur sont destinées en priorité. Elles sont financées à raison de 4% par l'Etat ou par les collectivités territoriales et, en 2006, leur montant était de 9.370€.

190. A la demande de la représentante de la Pologne, la représentante de la France ajoute que des données chiffrées par nationalité quant à l'attribution des bourses seront indiquées dans le prochain rapport.

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

CSR 10§5 IRLANDE (Charte jusqu'aux Conclusions XVI-2)

« Le Comité conclut que la situation de l'Irlande n'est pas conforme à l'article 10§5 de la Charte révisée au motif que l'égalité de traitement entre les non-nationaux des Etats parties à la Charte et à la Charte révisée qui résident légalement ou travaillent régulièrement en Irlande n'est pas garantie pour ce qui concerne les droits et charges (ressortissants d'Etats non membres de l'UE), ainsi que l'assistance financière (ressortissants d'Etats membres et d'Etats non membres de l'UE) à la formation. »

192. Le représentant de l'Irlande renvoie à la discussion relative à l'article 10§1 quant à la durée de résidence.

193. En réponse à la représentante de la République tchèque, le représentant de l'Irlande précise qu'il s'agit des types de formation de différents niveaux, applicables à toutes les personnes (étudiants et adultes) et des exigences relatives aux frais de scolarité.

194. La représentante de la France fait part de sa confusion portant sur les paragraphes de l'article 10.

195. Le Secrétariat rappelle que l'article 10§5 de la Charte révisée correspond à l'article 10§4 de la Charte, le 'nouveau' paragraphe 4 de la Charte révisée concernant les chômeurs de longue durée et le paragraphe 5 couvrant toutes les applications de l'article 10 (assistance financière) sans discrimination.

196. La représentante de la Belgique demande quel est le champ d'application de cette obligation de résidence d'un an, car cela ne ressort pas du motif de non-conformité.

197. Le représentant de l'Irlande explique que cette durée relève soit du niveau national, soit du niveau des collectivités locales (par exemple, à Dublin et à Cork, la durée de résidence requise est d'un an), et il faut se référer également aux collèges et aux établissements d'éducation concernés. Un lien d'au moins un an avec l'Irlande est exigé par les autorités irlandaises.

198. Le Comité invite instamment le gouvernement de l'Irlande à mettre la situation en conformité avec l'article 10§1 de la Charte.

CSR 10§5 NORVEGE (Charte jusqu'aux Conclusions XVI-2)

« Le Comité conclut que la situation de la Norvège n'est pas conforme à l'article 10§5 de la Charte révisée pour les motifs suivants :

- les étudiants étrangers ressortissants des autres Etats parties à la Charte et à la Charte révisée non membres de l'Union européenne ou de certains pays d'Europe centrale et orientale ne bénéficient pas de l'égalité de traitement avec les étudiants norvégiens en ce qui concerne l'assistance financière à l'enseignement ;
- il n'est pas établi que le temps consacré à une formation complémentaire entreprise à la demande de l'employeur est comptabilisé dans les heures normales de travail. »

Premier motif de non-conformité

199. La représentante de la Norvège souligne que la situation n'a pas évolué. La situation de la Norvège est par ailleurs assez similaire à celle du Danemark s'agissant de l'article 10§4.

200. Le Secrétariat conçoit que la situation n'est pas claire car, ici, la formation initiale diffère de la formation professionnelle continue pour les jeunes comme pour les adultes. Est-ce que l'assistance financière concerne uniquement l'enseignement universitaire ? ou d'autres formations professionnelles ? La ligne de démarcation n'est pas nette. Dans de nombreux cas, elle est fournie dans différents domaines. La démarche du CEDS a consisté à être vaste et à couvrir l'enseignement de tous les types de formation professionnelle.

201. La représentante de la République tchèque demande de quelle formation il s'agit ici et si l'université est gratuite en Norvège ?

202. La représentante de la Norvège répond qu'à sa connaissance l'université est gratuite (sauf frais d'inscription de moins de 100€) comme dans beaucoup d'autres Etats.

203. Considérant cette réponse, la représentante de la République tchèque en conclut que le but de l'assistance financière est donc d'aider les étudiants à accéder à la formation.

204. Le Comité invite instamment le gouvernement de la Norvège à mettre la situation en conformité avec l'article 10§5 de la Charte révisée.

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

205. La représentante de la Norvège fournit les informations suivantes par écrit :

« Le gouvernement de la Norvège convient que les rapports précédents ne donnaient pas d'information concernant l'article 10§5 et s'en excuse. La formation entreprise à la demande

de l'employeur est normalement comptabilisée en tant qu'heures normales de travail si elle a lieu pendant les heures normales de travail. »

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

CSR 10§5 SLOVENIE

« Le Comité conclut que la situation de la Slovénie n'est pas conforme à l'article 10§5 de la Charte révisée au motif que l'égalité de traitement des ressortissants des autres Etats parties à la Charte et à la Charte révisée qui résident légalement ou travaillent régulièrement en Slovénie n'est pas garantie pour ce qui concerne l'assistance financière. »

207. La représentant de la Slovénie renvoie à sa déclaration relative à l'article 10§1.

208. Le Comité renvoie à sa décision relative à l'article 10§1.

CSR 10§5 SUEDE

« Le Comité conclut que les situations de la Suède n'est pas conforme à l'article 10§5 de la Charte révisée au motif que les étudiants étrangers sont soumis à une condition de durée de résidence pour bénéficier d'une assistance financière à la formation. »

209. La représentante de la Suède fournit les informations suivantes par écrit :

« Le système d'aides aux étudiants existe depuis fort longtemps en Suède et constitue un volet important de la politique du Gouvernement en matière d'éducation. Il se veut généreux et entend donner à un grand nombre d'individus la possibilité matérielle de faire des études. Cela implique aussi que le budget annuel qu'y consacre l'Etat est considérable. Le dispositif est le même pour tous et les aides sont accordées indépendamment de la situation financière des parents ou de la famille. Pour pouvoir y prétendre, l'étudiant doit remplir certaines conditions de base et fréquenter une école, un établissement d'enseignement supérieur ou un institut de formation qui lui donne le droit d'en bénéficier. Il existe essentiellement deux types d'assistance financière : les aides aux étudiants et les allocations pour études secondaires du cycle supérieur. L'enseignement dispensé par les établissements scolaires publics, de même que celui assuré par les universités et les instituts d'enseignement supérieur, est généralement gratuit en Suède. Les aides aux étudiants visent donc avant tout à couvrir leurs frais de subsistance pendant la durée de leurs études.

Les systèmes d'assistance destinés aux étudiants sont conçus différemment selon les pays, de sorte qu'il est difficile de les comparer. D'aucuns, notamment dans les pays nordiques, sont très développés et offrent même des mécanismes de transférabilité. Dans certains pays, l'aide va directement à l'étudiant sous la forme d'une bourse ou d'un prêt ; dans d'autres en revanche, elle intervient de manière plus indirecte, par le biais d'abattements fiscaux ou d'un soutien à la famille. Tels Etats la subordonnent à une condition de ressources ; ailleurs, elle est la même pour tous.

Sont admis à bénéficier d'une aide les étudiants de l'enseignement secondaire supérieur, ainsi que ceux qui suivent une formation professionnelle post-secondaire. L'aide consiste d'une part en un prêt et, d'autre part, en une bourse attribuée pour la durée des études – soit, d'ordinaire, 40 semaines par année scolaire. C'est à l'étudiant de décider s'il souhaite ou non contracter un prêt. Ce prêt représente environ les deux tiers du montant total de l'aide accordée au titre du dispositif, à savoir environ 7 500 couronnes pour quatre semaines (en 2008). Dans certaines circonstances, les étudiants peuvent obtenir un prêt supplémentaire de quelque 1 600 couronnes pour quatre semaines. Ceux qui ont des enfants peuvent également se voir octroyer un complément d'allocation familiale. Les étudiants ont la possibilité de travailler et de gagner un peu d'argent pendant leurs études sans que cela vienne minorer l'aide qu'ils perçoivent. La durée maximale d'octroi de l'aide aux étudiants est de 120 semaines dans l'enseignement secondaire supérieur et de 240 semaines dans le cycle postsecondaire. En 2007, quelque 93 800 étudiants se sont vu accorder une telle aide

dans l'enseignement secondaire supérieur; ils ont été environ 301 400 à en bénéficier dans le cycle postsecondaire. Le montant total des dépenses engagées en 2007 au titre de l'aide aux étudiants (non compris les allocations pour études secondaires du cycle supérieur) s'est élevé à 18,7 milliards de couronnes (8,3 milliards sous forme de bourses et 10,4 milliards sous forme de prêts).

Depuis le 1er juillet 2006, le droit des ressortissants étrangers à l'aide aux étudiants n'est plus subordonné à une certaine durée de résidence en Suède. Ils peuvent y prétendre dans les conditions prévues par la réglementation suédoise dès lors qu'ils possèdent un titre de séjour permanent et sont entrés en Suède pour un motif autre que les études (article 4 du troisième chapitre de la loi 1999:1935 relative à l'aide aux étudiants). On notera aussi que des dérogations à l'obligation de détenir un titre de séjour permanent sont possibles si des raisons particulières le justifient.

Au regard du droit communautaire, les ressortissants d'un Etat de l'UE, de l'EEE et de la Suisse peuvent être traités à l'égal des citoyens suédois et sont en droit de bénéficier de l'aide aux étudiants dès lors qu'ils remplissent les conditions suivantes : 1) travailler ou être installés à leur compte en Suède ; 2) avoir un lien de proche parenté avec une personne travaillant ou installée à son compte en Suède ; 3) avoir un statut de résident permanent en Suède. Les ressortissants de pays tiers peuvent eux aussi être traités comme des citoyens suédois et être admis au bénéfice d'une aide aux étudiants pour autant qu'ils aient le statut de résidents de longue durée en Suède ou dans un autre Etat membre de l'Union européenne. Pour ces derniers, un titre de séjour en Suède est également exigé (articles 4 à 6 du premier chapitre de la loi 1999 :1395 relative à l'aide aux étudiants). Les dispositions précitées incorporent ainsi les textes communautaires dans le droit interne. Outre la législation communautaire, qui s'applique à tous les pays de l'Union européenne, la question du droit des ressortissants étrangers à une aide aux étudiants a été abordée dans plusieurs arrêts de la Cour de Justice des Communautés européennes.

La Suède s'est dotée d'un système d'aide aux étudiants qui se veut ample et généreux, égal pour tous, accessible indépendamment de la situation financière des parents ou de la famille, et assorti de mécanismes de transférabilité. Le budget qu'y consacre l'Etat est considérable. Il est rare de trouver les mêmes facilités dans d'autres pays.

S'agissant de l'Union européenne, la Suède constate que la législation communautaire a sensiblement étendu les droits des étudiants et que les obligations des Etats membres sont d'autant plus grandes. Notre pays suit de près cette évolution. Nous tenons également compte ici des critiques formulées par le Conseil de l'Europe.

La Suède est par ailleurs associée, dans le cadre du processus de Bologne, à un réseau qui s'occupe de la transférabilité des aides aux étudiants. Le droit des ressortissants étrangers à ces aides fait également l'objet de discussions au sein de ce groupe de pays. »

210. 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 11§1 – Mesures tendant à éliminer les causes d'une santé déficiente

CSR 11§1 BELGIQUE

« Le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à 11§1 de la Charte révisée au motif qu'il n'a pas été établi que le droit à la protection de la santé est effectivement garanti. »

211. La représentante de la Belgique fournit les informations suivantes par écrit :

« Le CEDS demande la communication des informations suivantes dans le prochain rapport :

- les principales causes de décès pour la période 1997-2004 ;
- des données à jour sur le taux de mortalité maternelle ;
- des informations sur la gestion des listes d'attente et des délais d'attente en matière de soins de santé.

- des informations sur les professionnels et les équipements de soins de santé dans les Communautés française et flamande.
Ces renseignements figeront dans le prochain rapport sur l'article 11§1. »

212. 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 11§2 – Services de consultation et d'éducation sanitaires

CSR 11§2 ITALIE

« Le Comité conclut que la situation de l'Italie n'est pas conforme à l'article 11§2 au motif qu'il n'a pas été établi que l'éducation à la santé dans les programmes scolaires ou les contrôles médicaux en milieu scolaire sont disponibles et mis en œuvre systématiquement. »

213. La représentante de l'Italie fournit les informations suivantes par écrit :

« Le gouvernement italien, dans le cours des derniers ans, a montré une attention croissant vers les thèmes de la sante, de la prévention et de l'amélioration de la qualité de la vie, surtout dans les égards de la population en âge écoliers.

Dans cette optique il a été signé, le 3 Juillet 2003, un accord de collaboration entre le Ministero dell' Istruzione, dell' Universtà et della Recerca (NdT. maintenant Ministère de l'Education) et la Federalimentare pour définir et activer des parcours formatifs pour la diffusion d'une correcte éducation alimentaire, en mesure d'adresser les jeunes vers des comportements conscients et équilibrés.

Suite à tel accord ont été réalisées plusieurs initiatives, tels que : l'activation d'un Projet « Alimentation, mouvement, styles de vie : mode d'emploi »; le déroulement du Concours « Langage de la nourriture: histoire de l'alimentation en Italie des origines jusqu'à nos jours », ouvert dans l'année scolaire 2004-2005 et réalisé en collaboration avec le Ministero dei beni culturali ed Ambientali; l'élaboration de Lignes directrices pour un correct style de vie.

Le Ministero della Pubblica Istruzioe (NdT. Ministère de l'Education), en concours avec le Ministero della Salute (NdT. Ministère de la Santé), a développe le programme « Mission Santé » réalisé par les moines des écoles, des familles, du volontariat, des organisme non-profit, du territoire et des institutions sanitaires de prévention. Dans le cadre du programme il a été signé (Octobre 2006), un Protocole d'Accord entre le Ministère de l'Education et la Ligue Italienne pour la Lutte contre les Tumeurs (LILT).

Les sections provinciales et régionales de la LILT ont organisé des interventions dans les écoles de tous les niveaux, à partir des dernières classes de l'école primaire, sur les thèmes du tabagisme, de l'alcool et de l'alimentation. L'engagement conjoint du Ministère de l'Education et de la LILT est pointé à la promotion, au soutien et au développement d'initiatives pour la divulgation des informations relatives aux pathologies des tumeurs, ainsi de permettre une correcte style de vie et concourir à leur prévention.

Le Ministère de la Santé, dans l'effort de stimuler les jeunes à privilégier des nourritures saluaires, a invité les Régions à favoriser dans les écoles, de choix alimentaires correctes du point de vue nutritif et énergétique. Le « Plan National de la Prévention 2005-2007, a favorisé des interventions qui prévoient la distribution de goûters à base de fruits et légumes fraîches.

Le Projet-témoin « Frutta Snack » (NdT. Goûters de fruits) se situe dans ce contexte pour expérimenter la promotion des goûters saluaires à travers l'utilisation de distributeurs automatiques. Le but principal est celui de stimuler les étudiants à utiliser de fruits et de légumes à école et, indirectement, en famille, en préservant le bien-être psychophysique et prévenir des maladies et des déséquilibres nutritionnels . Le projette prévoit une action pilotée, un supporte aux écoles, l'implication des enseignants et des élèves par des activités

formatives et d'animation, la réalisation d'une campagne de sensibilisation et la production de matériel informatique.

L'expérimentation a été entamée dans la période comprise entre décembre 2006 et mai 2007 et a impliqué 3 régions représentatives du nord, centre et du sud Italie (Emilie-Romagne, Latium, Pouilles). Sur la base du dispositif de contrôle de l'expérimentation dans les Régions intéressées, celle-ci sera prochainement étendue à niveau national.

Parmi les initiatives de majeur relief il faut signaler le plan national promu par le Ministero della Salute au cours du 2007, dénommé « Gagner en santé: rendre faciles les choix salutaires ». Le plan est conclu à la promotion de styles de vie salutaires, en mesure de contraster, dans la longue période, l'apparition de maladies chroniques. Cela naît de l'exigence de rendre plus faciles les comportements salutaires des citoyens et affronter en manière globale les facteurs de risque principaux (fume, alcool, mauvaise alimentation et inactivité physique). Dans le domaine de la collaboration entre le Ministero della Salute et le Ministero della Pubblica Istruzione, sont en phase de réalisation les suivantes activités :

- 1) la présentation de lignes directrices nationales jointes adressées aux opérateurs de l'école et de la santé pour :
 - prévenir l'obésité et les déséquilibres alimentaires (anorexie et boulimie)
 - prévenir les phénomènes de dépendance (drogues, alcool, tabac, médicaments, internet) en collaboration avec le Ministero della Solidarietà Sociale ;
 - prévenir les troubles psychologiques ;
- 2) la collaboration active entre les Bureaux Scolaires Provinciaux et les ASL sur le territoire national;
- 3) la constitution de task force formées par des experts qui, au niveau territorial et de l'école, soient en mesure de supporter les étudiants, les familles et les professeurs ;
- 4) la réalisation d'un parcours de formation jointe pour les opérateurs de santé et les professeurs chargés sur des thématiques d'intérêt à tous qui ont des contenus diversifiés pour les différents caractères professionnels impliqués.

En se fondant de ce qu'on vient d'indiquer, dérive que l'éducation à la santé a assumé une dimension transversale par rapport au déroulement des activités didactiques, en rendant nécessaires l'adoption de spécifiques initiatives et de lignes directrices au niveau national, dans le respect de l'autonomie scolaire. Par conséquent, a été prévue la réalisation de parcours multidisciplinaires d'éducation à la santé et l'activation, en accord avec les ASL et les autorités locales, de stratégies de prévention et de lutte au malaise, transversale aux matières relatives au système scolaire.

Pourtant, le Ministero della Pubblica Istruzione a promu, en collaboration avec les autres Ministères compétents (Salute, Ambiente, Politiche Giovanili) et les organismes territoriaux, un plan national triennal dénommé « Plan pour le Bien-Être de l'étudiant » (2007-2010). Le Plan entend réaliser des parcours expérimentaux, recherches et programmes opérationnels pour répandre la culture de la santé, du bien-être et améliorer la qualité de la vie à l'intérieur du système scolaire.

Le Plan, articulé dans 10 actions, (libres des dépendances ; nourriture et santé ; l'environnement c'est nous ; nous sommes tous champions ; à l'école de volontariat ; différents et égaux, citoyens du monde, respect et légalité ; une route sûre ; des technologies amies) s'adresse aux élèves des écoles de chaque degré. Les premières deux actions sont centrées sur la promotion de styles de vie positifs, la prévention des dépendances (drogues, alcool, tabac, médicaments, dopage) et des pathologies à ça corrélées ainsi que sur la lutte à l'obésité et aux troubles de l'alimentation (anorexie et boulimie).

Comme a été réaffirmé dans les précédents rapports, le service de médecine scolaire qui accomplit l'activité de prévention sur les élèves, les professeurs et les personnels des écoles publiques et privées, a subi des modifications suite à l'entrée en vigueur du D.Lgs n° 502/1992 et modifications et intégrations suivantes. La compétence sur les services de médecine scolaire a été déferée aux Régions qui doivent prioritairement pourvoir, dans le respect des indications dictées par le Plan Sanitaire National et le Plan Sanitaire Régional. L'organisation départementale et de l'aire maternelle-enfantine, promeut la réalisation des programmes d'assistance et l'organisation des services de médecine scolaire. Par

conséquent, les départements maternel-enfantins des ASL (NdT. Entreprises Sanitaires Locaux), compétents par territoire, déroulent les suivantes prestations prévues par le service :

- les contrôles diversifiés pour bandes d'âge, ciblés sur déterminées pathologies (contrôle orthopédique, odontalgique, d'acuité, visuelle, etc.)
- le contrôle sanitaire des maladies infectieuses
- la surveillance sanitaire en cas de maladies infectieuses
- le contrôle hygiénique-sanitaire sur les cantines et sur les structures et les bâtiments scolaires
- les contrôles sanitaires sur les cuisines et sur le personnel y préposé
- l'information et l'éducation sanitaire en collaboration avec les moniteurs
- le contrôle sur les professeurs et le personnel de l'école pour la prévention de la tuberculose.

Chaque ASL prévoit un plan d'interventions et de contrôles sur les écoles du territoire et sur les élèves et intervient sur signalisation, de la part des familles ou des enseignants, dans le cas échéant de pathologies, des troubles ou de difficulté d'apprentissage. »

214. 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 11§3 – Prévention des maladies

CSR 11§3 BELGIQUE

« Le Comité conclut que la situation de la Belgique n'est pas conforme à l'article 11§3 de la Charte révisée au motif qu'il n'a pas été établi que le droit à la protection de la santé est effectivement garanti. »

215. La représentante de la Belgique fournit les informations suivantes par écrit :

« A. Eléments de réponse pour ce qui concerne l'amiante :

a) Texte applicables

Les principaux textes en la matière sont les suivants :

- l'arrêté royal du 23 octobre 2001 limitant la mise sur le marché et l'emploi de certaines substances et préparations dangereuses (amiante).(M.B.30.11.2001) ;
- l'arrêté royal du 16 mars 2006 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à l'amiant (M.B.23.03.2006) ;
- la loi-programme(I) du 27 décembre 2006 (Titre IV, Chapitre VI, articles 113 à 133) (M.B. 28.12.2006) ;
- l'arrêté royal du 11 mai 2007 portant exécution du chapitre VI, du titre IV, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 portant création d'un Fonds d'indemnisation des victimes de l'amiant (M.B. 29.05.2007).

[...]

La législation sur le travail a été rendue de plus en plus sévère au cours du temps pour mieux protéger le travailleur contre les risques liés à l'exposition à l'amiant.

L'arrêté royal précité de 2006 règle ainsi de manière détaillée qui peut ou doit faire quoi, et de quelle manière lorsque l'on rencontre de l'amiant.

d) Création d'un Fonds amiant pour indemniser les victimes

Toutes les personnes victimes d'une exposition à l'amiant subie en Belgique et atteintes soit d'un mésothéliome, soit d'asbestose, ou d'autres maladies déterminées par le Roi, ainsi que les ayants droits de ces victimes, ont droit à une indemnisation depuis le 1er avril 2007. Un Fonds amiant a été créé par la loi-programme(I) du 27 décembre 2006 (articles 113 à 133) (M.B. 28.12.2006).

[...]

e) Etudes portant sur d'éventuels troubles de la santé liées à l'amiant

Le Conseil supérieur de la Santé, organe d'avis scientifique pour toutes les questions relatives à la santé publique et l'environnement, a émis un avis concernant les fibres céramiques réfractaires (avis n°8119 validé en mars 2007).

Il n'y a pas eu d'étude portant sur d'éventuels troubles de la santé liés à l'amiante menée durant la période de référence 2005-2006.

[...]

Le nombre de demande auprès du Fonds aminate ayant été considéré comme trop peu élevé, une campagne de sensibilisation des médecins conseils des mutuelles et des travailleurs indépendants va être mise en place.

[...]

B. Eléments de réponse pour ce qui concerne les radiations ionisantes

a) Texte applicables

Les textes réglant la matière sont les suivants :

- l'arrêté royal du 20 juillet 2001 portant règlement général de la protection de la population, des travailleurs et de l'environnement contre le danger des rayonnements ionisants (M.B.30.08.2001 ; entré en vigueur le 01.09.2001) ;

- l'arrêté royal du 20 juillet 2001 portant sur les attributions et la désignation des membres du service de contrôle de l'Agence fédérale de Contrôle nucléaire chargés de veiller à l'application de la loi du 15 avril 1994 relative à la protection de la population et de l'environnement contre les dangers résultant des rayonnements ionisants et relative à l'Agence fédérale de Contrôle nucléaire (M.B. 30.08.2001).

- l'arrêté royal du 17 octobre 2003 portant fixation du plan d'urgence nucléaire et radiologique pour le territoire belge (M.B. 20.11.2003).

[...]

e) Mise en œuvre des mesures relevant des arrêtés royaux des 20 juillet 2001 et 17 octobre 2003

Différents textes ont été adoptés pour exécuter, compléter ou modifier l'arrêté royal du 20 juillet 2001 portant règlement général de la protection de la population, des travailleurs et de l'environnement contre le danger des rayonnements ionisants et l'arrêté royal du 17 octobre 2003 portant fixation du plan d'urgence nucléaire et radiologique pour le territoire belge.

[...]

C. Eléments de réponse concernant la pollution atmosphérique

Le prochain rapport de la Belgique sur l'article 11,§3, contiendra les informations demandées.

Concernant la Communauté flamande, il convient déjà de mentionner ici qu'une réforme fondamentale de l'autorité flamande a eu lieu suite au projet « Beter Bestuur Beleid » qui signifie « une meilleure gestion administrative » .

Afin de rendre l'autorité plus transparente et dynamique, les administrations et institutions ont été revues. A partir du 1er avril 2006, 13 nouvelles politiques ont été mises sur pied dont la politique de l'Environnement, de la Nature et de l'Energie.(Leefmilieu, Natuur en Energie/ LNE).

[...]

D. Concernant la pollution de l'eau et la pollution des sols

Le prochain rapport contiendra les informations demandées.

Par ailleurs, en ce qui concerne la pollution par les nitrates, il convient déjà de citer les textes adoptés en la matière.

[...]

14 - Sécurité alimentaire

Le prochain rapport de la Belgique sur l'article 11,§3, contiendra les informations demandées.

15 – Lutte contre le tabagisme, l'alcoolisme et la toxicomanie

Les informations demandées seront insérées dans le prochain rapport.

Voici déjà quelques observations :

a) Quant à la communauté germanophone :

Depuis mars 1997, l'ASL existe en Communauté Germanophone (Arbeitsgemeinschaft für Sucht und Lebensbewältigung = Association pour la prévention des assuétudes et de la gestion de la vie quotidienne). Il s'agit d'une association autonome sans but lucratif.

[...]

De plus l'ASL a comme objectif d'informer et de sensibiliser la population sur les risques liés aux dépendances (produits et comportements).

L'ASL est surtout active dans tous les domaines primaires de la prévention.

b) Quant à la Communauté française :

Il convient de mentionner l'arrêté royal du Gouvernement de la Communauté française du 30 avril 2004 approuvant le programme quinquennal de promotion de la santé 2004-2008 (M.B. 07.07.2004).

En ce qui concerne la prévention du tabagisme en Belgique : la législation belge en matière de lutte contre le tabagisme est assez complexe.

Elle est répartie entre les Entités fédérées tout en conservant au Fédéral la politique des prix, de la publicité et de leur application.

[...]

Il existe une ligne téléphonique « Tabac-stop » (0800.111.00 ; site internet : www.tabac-stops.be). Cette ligne est un service gratuit qui répond à toutes les questions sur le tabac, la dépendance, l'aide au sevrage et le suivi après l'arrêt pour avancer vers une vis sans tabac.

L'ASBL Eurotox, fondée en 1990, est le résultat d'une collaboration entre trois associations actives en Communauté française et eu Région de Bruxelles capitale dans différents domaines en lien avec l'usage des drogues :

- infor-drogues : ligne d'écoute, prévention, formations, réduction des risques et traitement ambulatoire ;
- modus vivendi : prévention du VIH/Sida, réduction des risques, formations, liaisons et recherches ;
- Prospective Jeunesse : prévention, formations, accompagnement.

[...]

b) au niveau fédéral :

L'adoption des textes suivants n'a pas encore été communiquée au CEDS :

- l'arrêté royal du 28 décembre 2006 fixant les modalités d'attribution du fonds de lutte contre les assuétudes (M.B. 09.02.2007).

- l'arrêté royal du 24 août 2004 fixant les conditions d'utilisation du fonds de lutte contre le tabagisme (M.B. 01.10.2004).

16 – Surveillance épidémiologique

[...]

Les informations demandées par le CEDS seront insérées dans le prochain rapport, notamment la référence à l'arrêté royal du 1er mars 1971 relatif à la prophylaxie des maladies transmissibles (M.B. 23.04.1971). Ce texte prévoit un système de déclaration obligatoire en cas de survenance de certaines maladies. Il a été modifié en 1976.

17. Vaccinations

En Belgique, les Communautés, compétentes en matière de promotion de la santé et de prévention, sont chacune chargées d'établir leur propre politique de vaccination.

[...]

En Communauté française, la vaccination est une des priorités reprises dans le programme quinquennal de promotion de la santé 2004-2008 (<http://www.sante.cfwb.be>).

[...]

Conformément aux accords de coopération conclu entre la Communauté française et la Communauté germanophone, ces deux Communauté mènent des campagnes de vaccination commune (achats par la Communauté française).

La Communauté française représente également la Communauté germanophone dans le Groupe de travail fédéral « maladies infectieuses ». En fait, la Communauté française assure déjà le suivi et le contrôle des maladies infectieuses pour la Communauté germanophone. Une communication régulière entre les acteurs est prévue.

Les informations demandées par le CEDS seront insérées dans le prochain rapport.

La représentante de la Belgique a fourni par écrit des informations détaillées supplémentaires sur la situation relative à l'article 11§3 dans son pays. Celles-ci sont disponibles au Secrétariat, dans le dossier de la disposition. »

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

CSR 11§3 IRLANDE

« Le Comité conclut que la situation de l'Irlande n'est pas conforme à l'article 11§3 de la Charte révisée en raison du manque répété d'informations concernant les informations demandées sur la prévention des risques liés à l'amiante. »

217. Le représentant de l'Irlande a informé le Secrétariat qu'il n'est pas en mesure de fournir les informations écrites pour toutes les situations de non-conformité pour la première fois des Conclusions 2007 car ces situations sont actuellement examinées par des "comités interdépartementaux". Ces informations écrites seront fournies lors de prochains rapports.

Article 15§1 – Formation professionnelle des personnes handicapées

CSR 15§1 BELGIQUE

« Le Comité conclut que la situation de la Belgique n'est pas conforme à l'article 15§1 de la Charte révisée, au motif qu'il n'existe pas de législation antidiscriminatoire suffisante en matière d'éducation pour les personnes handicapées. »

218. La représentante de la Belgique fournit les informations suivantes par écrit :

« Le CEDS a noté que l'éducation relève de la compétence des Communautés en Belgique et que d'après le rapport, aucune d'entre-elles ne semble dotée d'une législation anti discriminatoire suffisante en matière d'éducation. Il demande également la production de différentes informations.

Les renseignements demandés ont été transmis au secrétariat et ils seront insérés dans l'addendum au rapport 2007 de la Belgique qui concerne notamment l'article 15§1.

Explications

Le CEDS souhaite savoir ce qui a été fait dans les autres communautés que la Communauté flamande pour sortir de la définition médicale du handicap au profit d'une approche plus sociale, à l'image de celle entérinée par l'OMS dans sa Classification internationale du fonctionnement (CIF).

Il convient de mentionner l'adoption d'un protocole conclu le 17 juillet 2007 entre l'Etat fédéral, la Communauté flamande, la Communauté française, la Communauté germanophone, la Région wallonne, la Région de Bruxelles-Capitale, la Commission communautaire commune, la Commission communautaire française, en faveur des personnes en situation de handicap. Il s'agit d'un Protocole relatif au concept d'aménagements raisonnables en Belgique en vertu de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et de lutte contre le racisme. (M.B.20.09.2007)

La description du concept d'aménagement de l'article 2,§1er, du Protocole précité contient la proposition "personne en situation de handicap".

Par analogie avec la loi anti discrimination, il a été choisi explicitement de ne pas reprendre de définition dans le protocole même. Ainsi, on veut éviter une interprétation limitée de la notion de handicap et rendre des évolutions possibles dans la définition de "personne en situation de handicap".

En tout cas, il faut entendre par handicap toute limitation durable et importante de la participation d'une personne, due à l'interaction dynamique entre

- premièrement des déficiences de nature mentale, physique, psychique ou sensorielle,
- deuxièmement des limitations lors de l'exécution d'activités,
- et troisièmement des facteurs contextuels personnels et environnementaux.

Cette description fait référence à la Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé (CIF), entérinée par l'Organisation Mondiale de la Santé le 22 mai 2001 lors de la cinquante-quatrième assemblée mondiale de la santé.

Le handicap peut toucher la personne dès la naissance ou postérieurement, s'il est lié à une maladie, un accident ou un âge avancé.

Toute personne dont la participation à la vie sociale ou professionnelle est limitée ou entravée, et pas seulement les personnes reconnues comme étant handicapées par la loi, est considérée comme une personne en situation de handicap au sens du protocole.

Par ce protocole, l'Etat fédéral, les Communautés et les Régions, se donnent des critères destinés à les guider dans l'interprétation du concept d'"aménagement raisonnables" en vue de l'inclusion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap.

De tels aménagements figurent à ce titre au sein de nombreux textes (directives, décrets, lois...) et il s'agit ici d'éviter un traitement divergent dans les dispositions des différents niveaux de pouvoir.

Le protocole décrit donc, de manière très générale, le concept d'"aménagement raisonnable" comme étant une mesure concrète de nature à neutraliser l'impact limitatif d'un environnement non adapté sur la participation d'une personne handicapée.

De plus, notons que les aménagements ici visés pourront tout aussi bien être matériels (adaptations architecturales...), immatériels (usage d'une langue simplifiée...), collectifs (placement d'ascenseurs...) ou individuels (adaptation d'un poste de travail...).

Le protocole expose par ailleurs quatre critères auxquels doit répondre un tel aménagement pour être 'raisonnable'. Il lui faudra ainsi:

- 1) être efficace afin de permettre à la personne en situation de handicap de participer effectivement à une activité;
- 2) permettre une participation égale de la personne en situation de handicap;
- 3) permettre une participation autonome de la personne en situation de handicap;
- 4) assurer la sécurité de la personne en situation de handicap.

Le protocole entrera en vigueur pour chaque partie dès l'approbation de son Gouvernement. »

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

CSR 15§1 FRANCE

« Le Comité conclut que la situation de la France n'est pas conforme à l'article 15§1 au motif que l'égalité d'accès à l'enseignement (ordinaire et spécial) des personnes atteintes d'autisme n'est pas garantie de manière effective. »

220. La représentante de la France fait savoir que les résultats du Plan Autisme 2005-2007 sont disponibles et qu'elle les soumettra à l'examen du CEDS lors de l'appréciation des situations nationales au regard de l'article 15§1 (Conclusions 2008). Elle rappelle que ce Plan prévoit de créer 1 436 places destinées à accueillir des personnes autistes dans des établissements d'enseignement spécial et 350 places dans des services d'éducation spéciale et de soins à domicile (SESSAD). Elle souligne que, sur la période 2005-2007, les autorités ont permis la création et le financement de 1 180 places dans des établissements pour personnes autistes et de 350 places dans les SESSAD. Elle ajoute

que la création et le financement de 1 300 places pour adultes autistes en « *Maisons d'accueil spécialisées* » ("MAS") et en « *Foyers d'accueil médicalisés* » ("FAM") ont également été autorisés durant ces trois mêmes années. Elle indique par ailleurs que le nouveau Plan Autisme 2008-2010 envisage d'offrir des places supplémentaires.

221. Le Comité se félicite de l'évolution positive intervenue en France et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS concernant l'article 15§1 de la Charte révisée.

CSR 15§1 ITALIE

« Le Comité conclut que la situation de l'Italie n'est pas conforme à l'article 15§1 de la Charte révisée durant la période de référence, au motif qu'il n'existait aucune loi spécifique interdisant la discrimination à l'égard des personnes handicapées en matière d'éducation et de formation. »

222. La représentante de l'Italie signale que le cadre légal en la matière a été complété par l'adoption de la loi n° 67/2006 relative à la protection juridique des personnes handicapées contre la discrimination. Elle attire également l'attention sur le fait que le CEDS devrait évaluer l'impact de cette loi sur la situation au regard de l'article 15§1 dans ses Conclusions 2008.

223. Le Comité se félicite de l'adoption de la nouvelle législation antidiscriminatoire en Italie et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS concernant l'article 15§1 de la Charte révisée.

CSR 15§1 MOLDOVA

« Le Comité conclut que la situation de la Moldova n'est pas conforme à l'article 15§1 de la Charte révisée au motif qu'il n'existe pas de législation antidiscriminatoire suffisante en matière d'éducation et de formation des personnes handicapées. »

224. La représentante de Moldova fournit les informations suivantes par écrit :

« Le Ministère de l'Economie et du Commerce a communiqué ce qui suit.

La base légale du système de l'enseignement dans la République de Moldova constitue :

- a) Constitution de la République de Moldova;
- b) Conception du développement de l'enseignement dans la République de Moldova;
- c) Loi de l'enseignement et d'autres actes juridiques adoptés en conformité avec celle-ci.

La Loi de l'enseignement détermine l'enseignement dans la République de Moldova en tant que priorité nationale. La politique éducationnelle de l'Etat est basée sur les principes d'humanisation, d'accessibilité, d'adaptation, de créativité et de diversité. L'enseignement est démocratique et humaniste, ouvert et flexible, formatif stimulant l'épanouissement et qui est la base sur les valeurs de la culture nationale et universelle. L'enseignement d'Etat est laïque, réfractaire à la discrimination idéologique, politique, raciale, nationale.

L'objectif éducationnel majeur de l'enseignement est l'épanouissement libre, harmonieux de la personne et la formation d'une personnalité créative qui peut s'adapter aux conditions changeantes de la vie.

La Loi citée confirme le droit à l'enseignement qui est garanti, indifféremment de la nationalité, du sexe, de l'âge, l'origine et l'état social, l'appartenance politique ou religieuse, les antécédents pénaux. L'Etat assure des chances égales d'accès aux institutions d'Etat d'enseignement lycéen, professionnel, moyen spécialisé et supérieur, en fonction des aptitudes et des capacités.

Selon l'article 1 alin. (3) de la Constitution, la République de Moldova est un Etat de droit, démocratique où la dignité de la personne, ses droits et libertés, le libre épanouissement de la personnalité humaine, la justice et le pluralisme politique représentent des valeurs suprêmes et qui sont garanties.

En conformité avec l'article 51 de la Constitution, les personnes handicapées bénéficient d'une protection spéciale de la part de toute la société. L'Etat assure pour elles des

conditions normales de traitement, de réadaptation, d'enseignement, d'instruction et d'insertion sociale.

Le droit à l'enseignement des personnes handicapées est consigné par l'article 33 de la Loi de l'enseignement "Enseignement spécial", qui prévoit :

- l'enseignement spécial est la partie composante du système de l'enseignement ayant comme but l'éducation, l'instruction, la récupération et l'insertion sociale des préscolaires et des élèves aux déficiences physiques, psychiques, sensorielles, logopédiques, socio affectives et celles de comportement ou aux déficiences associées;
- le diagnostic des enfants aux déficiences psychiques et physiques est effectué en présence des parents ou des tuteurs, des services médicaux psychopédagogiques, organisés par la Décision du Gouvernement subordonnés au Ministère de l'Education et de la jeunesse;
- l'enseignement spécial est organisé dans des institutions instructives éducatives spéciales de type internat ou ayant un programme prolongé.;
- l'enseignement spécial se déroule selon les plans d'enseignement, des programmes d'études et des technologies didactiques élaborés en fonction du type et du degré de handicap et oriente vers la compensation et la correction de la déficience, la récupération et l'insertion sociale;
- l'Etat assure l'entretien gratuit des enfants dans les institutions instructives éducatives spéciales;
- la durée de l'enseignement spécial obligatoire dépend du type et du degré du handicap et elle est de 8 ans pour les enfants aux déficiences psychiques et de 10-12 ans pour les enfants aux déficiences physiques et sensorielles;
- pour le cycle primaire de l'enseignement spécial pour les enfants aux déficiences physiques, sensorielles et logopédiques les écoles auxiliaires engagent des cadres didactiques ayant une formation spéciale (olygofrénopédagogie, tiflopédagogie, surdopédagogie, logopédie);
- l'enseignement des disciplines scolaires (dans les classes V - XII) dans les écoles pour les enfants aux déficiences physiques et sensorielles est effectué par les cadres didactiques ayant la formation générale qui ont suivi une spécialisation dans le domaine de la psychopédagogie récupératrice;
- la formation professionnelle des promus des institutions spéciales est effectuée en conformité avec la nomenclature des métiers adéquats à ces catégories d'enfants, dans le cadre des écoles spéciales ou dans les écoles des métiers dans l'enseignement secondaire professionnel.

Pour moderniser le processus d'instruction, éducation, orientation scolaire et professionnelle et l'insertion sociale des personnes ayant des nécessités spéciales éducationnelles, le Ministère de l'Education et de la Jeunesse a élaboré la Conception de l'éducation inclusive.

Pour les enfants handicapés on a organisé l'éducation correctionnelle rémunératoire et la réhabilitation multilatérale par le traitement médical, les activités chinétothérapeutiques, physiothérapeutiques, ergothérapeutiques, en conformité avec le diagnostic médical.

Au cours des dernières années, à l'initiative du Ministère de l'Education et de la Jeunesse la Stratégie Nationale "Education pour tous" a été élaborée et approuvée par la Décision du Gouvernement de la République de Moldova 410 du 4 avril 2003 qui prévoit l'organisation de l'éducation inclusive pour les enfants handicapés dans l'enseignement général.

L'intégration scolaire et sociale des enfants aux nécessités éducationnelles spéciales est réalisée par les institutions d'enseignement spéciales, dans des groupes et classes des institutions préscolaires et dans les institutions d'enseignement général, y compris dans celles avec l'enseignement dans des langues des minorités nationales.

En conformité avec les documents mentionnés, les parents détermineront le type d'instruction de l'enfant handicapé et son insertion scolaire en fonction du degré et de la complexité de la déficience et des possibilités d'insertion.

Pour optimiser le processus d'insertion sociale des personnes aux nécessités éducationnelles spéciales dans des institutions spéciales subordonnées au ministère, il y a des classes de métiers pour les élèves présentant un handicap mental, des groupes de métiers pour les élèves présentant un handicap sensoriel et des écoles de métiers pour les élèves présentant des déficiences de la vue et de l'ouïe.

Actuellement, les institutions spéciales pour les enfants handicapés réalisent la Conception "Instruction, éducation et récupération des enfants handicapés physiques et mentaux par le biais des métiers populaires " ce qui va optimiser le processus d'orientation professionnelle et l'insertion sociale des personnes handicapées.

Par ailleurs, pour les enfants présentant un handicap mental des plans, des programmes d'enseignement et des épreuves d'évaluation ont été élaborées en fonction du niveau de développement intellectuel. A présent, de nouveaux modèles d'instruction pour les enfants handicapés sont élaborés.

L'activité d'orientation professionnelle est axée sur la formation professionnelle, la consultation professionnelle, les paramètres du développement psychique et physique, le diagnostic médical, les recommandations médicales sur l'apprentissage des métiers accessibles.

En vue de résoudre les problèmes des enfants en difficulté la Stratégie et le Plan d'action pour la réforme du système résidentiel de protection de l'enfant et les Standards minima des soins, d'éducation, d'assistance médicale, de récupération, de réhabilitation des enfants ayant des nécessités éducationnelles spéciales a été approuvé.

Ayant comme but la consolidation du potentiel de cadres des travailleurs qualifiés et la corrélation du système d'enseignement secondaire professionnel aux exigences du marché du travail, ainsi que l'assurance de l'accès aux études des enfants, y compris des groupes vulnérables , a été élaboré et approuvé par la Décision du Gouvernement 1421 du 18 décembre 2006 " Sur l'approbation du Nomenclateur des métiers (professions) pour l'instruction et la formation des cadres dans l'enseignement secondaire professionnel » qui prévoit environ 370 métiers sollicités sur le marché du travail.

En conformité avec la Décision, des métiers ont été identifiés pour la formation des travailleurs qualifiés dans les institutions d'enseignement secondaire professionnel spécial, en fonction du degré de déficience des élèves. Cette décision oblige le ministère concerné à entreprendre des mesures respectives pour assurer l'accès accru aux services d'enseignement secondaire professionnel pour toutes les catégories vulnérables, et tout particulièrement de celles de secteur rural, l'élaboration des programmes pour l'insertion des enfants aux nécessités éducatives spéciales.

En vue d'assurer l'accès aux études, y compris des enfants des familles vulnérables, annuellement la Décision du Gouvernement approuve les plans d'immatriculation des étudiants et des élèves dans les institutions d'enseignement supérieur (cycle I), qui contribuent essentiellement à l'assurance de l'accès des enfants aux études, y compris de ceux provenant des familles vulnérables et handicapées.

En vertu de la Décision du Gouvernement 594 du 28.05.2007 "Sur les plans d'immatriculation en 2007 dans les institutions d'enseignement supérieur (cycle I), moyens de spécialité et secondaire professionnel ", avec les amendements approuvés par la Décision du Gouvernement 840 du 25.07.2007 et en conformité avec le Règlement d'organisation et de déroulement de l'admission dans les institutions d'enseignement supérieur dans la République de Moldova en 2007, élaboré et approuvé par le Ministère de l'Éducation et de la jeunesse en conformité avec l'article.27, al. (2) de la Loi de l'enseignement n 547-XIII du 21 juillet 1995, a été établi le quota d'immatriculation de 15% du nombre total des lieux (pour chaque spécialité/domaine de formation professionnelle et de la forme d'enseignement) prévues dans le plan d'immatriculation financé par le budget, pour les enfants vulnérables y compris les enfants handicapés de catégorie I et II, les enfants aux déficiences physiques et sensorielles et pour les enfants dont les deux parents sont des invalides.

Le quota de 15% pour ceux qui bénéficient des facilités, en 2007 ont été immatriculés en total 1286 étudiants, ce qui constitue 15,5% du nombre total de 8275 de lieux planifiés aux études financées du budget, y compris 64 personnes – enfants invalides de catégories I et II.

En 2007 85 élèves ont été immatriculés dans les institutions spéciales de l'enseignement secondaire professionnel. »

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

CSR 15§1 NORVEGE

« Le Comité conclut que la situation de la Norvège n'est pas conforme à l'article 15§1 de la Charte révisée au motif qu'il n'existait, durant la période de référence, aucune législation antidiscrimatoire suffisante dans le domaine de l'éducation. »

226. La représentante de la Norvège fournit les informations suivantes par écrit :

« Les personnes handicapées sont scolarisées, dans la mesure du possible, dans des établissements ordinaires, que le choix porte sur le privé ou le public. La loi donne droit à tous les élèves de bénéficier d'un environnement adapté à leurs besoins. Ce droit s'applique à l'ensemble des élèves, y compris aux élèves handicapés. Aux termes de la loi de 1998 relative à l'éducation, les écoles doivent être aménagées de manière à prendre en considération les personnes handicapées.

La loi relative à l'éducation prévoit en outre que l'ensemble de l'instruction ordinaire doit être adaptée aux capacités et aux aptitudes de chaque élève. Les enfants pour qui l'enseignement dispensé dans les établissements ordinaires n'est pas suffisamment bénéfique sont en droit, quels qu'en soient les motifs, de recevoir une instruction spéciale.

La législation garantit donc aux personnes handicapées un droit égal et non discriminatoire à l'éducation. »

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

CSR 15§1 ROUMANIE

« Le Comité conclut que la situation de la Roumanie n'est pas conforme à l'article 15§1 de la Charte révisée aux motifs qu'il n'existe pas de véritable législation antidiscrimatoire relative au handicap dans le domaine de l'éducation et de la formation et que la majorité des enfants handicapés est scolarisée dans des établissements spéciaux. »

228. La représentante de la Roumanie ne donne aucune information nouvelle concernant le cadre juridique, mais s'engage à transmettre au CEDS des précisions sur ce point pour ses Conclusions 2008 relatives à l'article 15§1.

229. Sur la question de l'intégration, elle reconnaît que, s'il demeure inférieur au nombre total d'élèves handicapés inscrits dans l'enseignement spécial, le nombre d'enfants handicapés scolarisés en milieu ordinaire a augmenté, passant de 14 193 en 2005-2006 à 20 728 en 2006-2007. Le nombre d'élèves handicapés accueillis dans un établissement d'enseignement spécial a quant à lui diminué : de 28 873 en 2005-2006, il a été ramené à 27 445 en 2006-2007. Elle informe également le Comité de l'adoption, en 2005, d'une « Stratégie nationale 2006-2013 pour la protection sociale, l'intégration et l'inclusion des personnes handicapées », qui devrait apporter de nouvelles améliorations en la matière.

230. La représentante de la Suède demande comment a évolué la situation des enfants handicapés qui semblent totalement déscolarisés. Faute d'éclaircissements sur ce point, de nombreux représentants (Belgique, Bulgarie, République tchèque, Hongrie, Lituanie, Norvège, Pologne, Suède et Royaume-Uni) insistent pour que soient communiquées des informations concernant le type d'éducation auquel ont accès ces enfants.

231. Le Comité appelle instamment le gouvernement de la Roumanie à rendre dès que possible la situation conforme à l'article 15§1 de la Charte révisée pour ce qui concerne les enfants non scolarisés.

Article 15§2 – Emploi des personnes handicapées

CSR 15§2 FRANCE

« Le Comité conclut que la situation de la France n'est pas conforme à l'article 15§2 de la Charte révisée au motif que, durant la période de référence, le droit des personnes handicapées à la protection contre la discrimination dans l'emploi n'était pas effectivement garanti. »

232. La représentante de la France renvoie aux informations écrites qui figurent déjà dans le rapport 2007, en précisant qu'il n'y a rien de nouveau.

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

CSR 15§2 LITUANIE

« Le Comité conclut que la situation de la Lituanie n'est pas conforme à l'article 15§2 de la Charte révisée en raison du faible nombre de personnes handicapées exerçant un emploi. »

234. La représentante de la Lituanie fournit les informations suivantes par écrit :

« Voici les précisions demandées, qui ont été communiquées dans le cinquième rapport de la Lituanie.

En 2005, on dénombrait au total 29 400 personnes handicapées occupant un emploi (27 500 en âge de travailler et 1 900 ayant atteint l'âge de la retraite); en 2006, ils étaient 36 700.

Le nombre total de personnes handicapées s'établissait à 248 400 en 2005 et à 251 100 en 2006.

En 2005, les agences locales de l'emploi recensaient 8 817 personnes handicapées inscrites comme demandeurs d'emploi. Elles ont été 6 806 à obtenir une mesure active d'aide à l'emploi (soit 1,6 fois plus qu'en 2004 - elles étaient alors 4 133). Sur l'ensemble des chômeurs inscrits, les personnes handicapées représentaient 5,4% ; elles formaient par ailleurs 14,1% des bénéficiaires de l'aide supplémentaire.

En 2005, sur les 8 817 personnes handicapées inscrites comme demandeurs d'emploi, 3 206 ont trouvé du travail ; parmi elles, 2 577 ont signé un contrat d'emploi à durée indéterminée (981 ont pourvu un poste vacant ordinaire, 23 ont obtenu un poste dans le cadre des quotas qui leur sont affectés, 644 ont été embauchées dans une entreprise subventionnée et 203 ont opté pour une activité non salariée), tandis que 629 ont signé un contrat à durée déterminée. Comparativement à 2004, le taux d'emploi des personnes handicapées a progressé de 17%. Toujours en 2005, quelque 310 personnes handicapées ont acquis une licence commerciale, selon les informations fournies par les agences pour l'emploi.

En 2006, le nombre de personnes handicapées inscrites auprès des agences pour l'emploi s'élevait à 10 828, soit 18,5% de plus qu'en 2005.

En 2006, sur les 10 828 personnes handicapées inscrites comme demandeurs d'emploi, 3 809 ont trouvé du travail ; parmi elles, 3 230 ont signé un contrat d'emploi à durée indéterminée (1 051 ont pourvu un poste vacant ordinaire, 23 ont obtenu un poste dans le cadre des quotas qui leur sont affectés, 575 ont été embauchées dans une entreprise subventionnée, 267 ont opté pour une activité non salariée et 387 se sont vus proposer un emploi subventionné), tandis que 579 ont signé un contrat à durée déterminée. »

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

CSR 15§2 MOLDOVA

« Le Comité conclut que la situation de la Moldova n'est pas conforme à l'article 15§2 de la Charte au motif qu'il n'existe pas de législation antidiscriminatoire suffisante en matière d'emploi des personnes handicapées. »

236. La représentante de Moldova fournit les informations suivantes par écrit :

« En vertu de la Loi sur l'emploi et la protection sociale des personnes se trouvant à la recherche d'un emploi n° 102-XV du 13 mars 2003, en vue d'augmenter le niveau de compétitivité sur le marché du travail, d'offrir des conditions pour l'indépendance économique et la réalisation du droit au travail, par l'intermédiaire de l'Agence Nationale de l'Emploi, des mesures de lutte contre le chômage pour les catégories vulnérables (jeunes, femmes, invalides, personnes âgées de 45 ans et plus, personnes libérées des pénitenciers, etc.) sont réalisées : médiation du travail, information et consultation professionnelles, consultation et assistance pour l'initiation d'une activité indépendante, orientation et formation professionnelle, octroi de crédits préférentiels, stimulation de la mobilité de la main-d'œuvre, stimulation des employeurs pour l'embauche des promus des institutions d'enseignement supérieur, etc. En conformité avec la Loi, les employeurs qui embauchent sur la base d'un contrat individuel de travail pour une durée indéterminée les promus invalides, dont les études sont financées par le budget d'Etat et n'ont pas trouvé un emploi, reçoivent tous les mois du budget d'Etat, pour une période de 18 mois, pour chaque promu invalide une somme égale à un salaire minimale pour la rémunération supplémentaire du travail de ce promu. Les invalides bénéficient aussi des allocations d'insertion et de réinsertion professionnelles.

La base du développement du système de réhabilitation professionnelle et sociale des personnes ayant des nécessités spéciales éducationnelles représente le Programme national de réhabilitation et d'insertion sociale des personnes handicapées pour les années 2007- 2009 approuvé par la Décision du Gouvernement 459 du 25 avril 2007.

L'un des objectifs principaux dans la Stratégie sectorielle « Marché du travail et la protection sociale » de la Stratégie d'Accroissement de l'Economie et de la Réduction de la Pauvreté approuvée par la Loi du Parlement de la République de Moldova n° 398-XV du 02.12.2004 est la promotion de l'inclusion sociale des personnes handicapées. Cet objectif prévoit la promotion des politiques de soutien à l'emploi des personnes handicapées capables de développer une activité de travail qui en ce moment ont des difficultés d'ordre majeur dans ce sens et sont pratiquement exclus socialement.

Actuellement, en conformité avec la législation en matière d'emploi, l'Agence nationale de l'Emploi accorde des services aux personnes se trouvant à la recherche d'un emploi aptes à travailler tant physiquement que psychiquement pour la prestation d'un travail, mais les agences territoriales de l'emploi reçoivent des adresses de la part des invalides de catégorie I et II dont le degré d'incapacité n'est pas clair, quelles sont ses restrictions de travail quelles conditions de travail sont acceptables, etc.

La mise en œuvre du projet moldo-suédois "Octroi du support aux Services publics de l'Emploi dans la République de Moldova", dont le déroulement a commencé en 2006 a permis la création de 3 centres régionaux d'insertion sur le marché du travail des personnes vulnérables (y compris des personnes handicapées).

En vue de créer les centres :

- On a étudié l'expérience de la Russie et de la Suède et on a fait un échange d'expérience en matière des méthodes de travail avec les catégories de personnes désavantagées et des modalités de réhabilitation professionnelle;

- On a sélectionné 3 agences territoriales de l'emploi: ATE Mun. Chisinau, r. Soroca et r. Cahul ou l'on va mettre en application les méthodes de travail avec certaines catégories de personnes désavantagées, qui seront étendues pour toutes les agences territoriales.

Au cours de 2007 les agences de l'emploi ont reçu des adresses de 448 invalides, dont 161 femmes. 102 personnes, dont 48 femmes, ont été placées. Du nombre total des consultations accordées comme services de médiation du travail aux personnes sans statut de chômeur, 170 consultations ont été accordées aux invalides de catégories I et II, dont 76 femmes. Des consultations d'information et de conciliation professionnelles ont été accordées à 133 invalides de catégorie III, dont 55 femmes et 140 invalides de catégories I et II, dont 76 femmes.

En vue d'augmenter les chances d'embauche des personnes en chômage de longue durée, ainsi qu'aux catégories de population défavorisées sur le marché du travail, y compris les

invalides, sont entraînés dans le programme "Club de travail", qui permet aux personnes de bénéficier de support informationnel, d'assistance psychologique, de consultation dans l'orientation professionnelle et d'aide pratique individuelle au placement. Etant entraînés dans les activités des Clubs de travail, environ 38 personnes ayant la catégorie d'invalidité ont reçu l'assistance en détermination de la sphère d'activité professionnelle, ont été instruits dans des techniques et méthodes de recherche d'un emploi.

En vue d'immatriculer aux cours de la formation professionnelle ou d'être placés les invalides de catégorie III et en tant qu'exception les invalides de catégories I et II, bénéficient des consultations de sélection professionnelle, dans le cadre desquelles on détermine le degré de correspondance des aptitudes de la personne aux exigences de la profession concrète. De cette façon, au cours de 2007 environ 273 invalides ont bénéficiés des consultations sur la sélection professionnelle, 38 invalides (15 invalides de cat. I-II, 23 invalides de cat. III) - ont terminé les cours de formation professionnelle.

Du nombre des invalides qui se sont adressés aux agences territoriales au cours de 2007, 103 personnes, dont la période d'invalidité de catégorie I et II a expirée, ont bénéficié des allocations d'insertion et de réinsertion professionnelles, s'élevant à 15% du salaire moyen national pour l'année précédente, pour une période de 9 mois.

Les invalides sont entraînés ainsi que d'autres chômeurs, aux travaux publics par l'administration publique locale, étant stimulés par l'octroi du Fonds du chômage de l'indemnité mensuelle égale à 30% du salaire moyen national pour l'année précédente, à la date de fixation de l'indemnité, proportionnellement au temps travaillé effectivement, pour une période qui ne dépasse pas 12 mois. Au cours 2007, 22 invalides ont été entraînés aux travaux publics.

Actuellement le Ministère de la Justice élabore le projet de Loi sur la prévention et la lutte contre la discrimination. Ce projet a comme but la consolidation du cadre législatif existant et son ajustement aux normes internationales en vue de promouvoir l'égalité des droits de toutes les personnes indifféremment du critère.

L'acte normatif de base dans le domaine des relations de travail est le Code du Travail, approuvé par la Loi 154-XV du 28 mars 2003.

Le Code du Travail en vigueur établit le principe d'égalité et de non-discrimination dans le domaine du travail. En vertu de l'art. 8 du Code, le principe d'égalité des salaires fonctionne dans le cadre des rapports de travail. Toute discrimination, directe ou indirecte, du salarié selon les critères de sexe, de l'âge, de la race, de l'ethnie, de la religion, de la tendance politique, de l'origine de la taille, du domicile, du handicap, de l'appartenance ou de l'activité syndicale, ainsi que selon d'autres critères non-liés à ses qualités professionnelles, est interdite. Au sens de ce même article, n'est pas considéré comme discrimination la fixation de certaines différenciations, exceptions, références, préférences ou droits des salariés, qui sont déterminés par les exigences spécifiques à un travail, établies par la législation en vigueur, ou de la protection spéciale de l'Etat par rapport aux personnes qui nécessitent une protection sociale et juridique prononcée.

En vue de la protection sociale des invalides, leur formation professionnelle et leur placement, de la création de nouveaux emplois, en accordant le soutien financier du budget d'Etat et des budgets locaux, en vue d'entraîner les invalides dans la vie sociale et économique de la société, a été approuvé par la Décision du Gouvernement n° 459 du 25 avril 2007 le Programme de réhabilitation et d'insertion sociale des personnes handicapées pour les années 2007-2009. Ce programme est élaboré dans le contexte de la réalisation du Plan d'action dans le domaine des droits de l'homme pour les années 2004-2008, approuvé par la Décision du Parlement n° 415-XV du 24 octobre 2003, ayant comme base le développement du système de réhabilitation professionnelle et sociale des personnes aux nécessités spéciales. En conformité avec les exigences internationales, la politique sociale nationale, ayant comme but la protection de personnes handicapées, doit assurer la formation professionnelle, la formation professionnelle continue et le placement des personnes handicapées. Pour réaliser les actions prévues dans le Plan d'action sur la réhabilitation par le biais du travail, une série de mesures ont été entreprises. Au cours des années 2004-2008, on a effectué la révision des actes normatifs qui régissent le processus de placement, pour établir des priorités pour les invalides de toutes les catégories et des

mécanismes économiques de pouvant intéresser les employeurs au placement des invalides.

Conformément aux prévisions de la Loi n° 821-XII du 24 décembre 1991 sur la protection sociale des invalides en vue de réaliser les capacités créatrices et celles de production des invalides et en tenant compte des programmes individuels de réhabilitation, ceux-ci sont assurés du droit de travailler dans les entreprises, institutions et organisations dans des conditions normales de travail, aux entreprises, sections et secteur spécialisés qui utilisent le travail des invalides, ainsi que de pratiquer le travail individuel ou autre travail non interdit par la loi. Le refus de conclure un contrat de travail ou de promouvoir ou le licencier, le transfert de l'invalides a un autre travail sans son consentement pour des motifs d'invalidité ne sont pas admis, à l'exception des cas où, en conformité avec la conclusion de l'expertise médico-sociale, l'état de santé de celui-ci empêche l'accomplissement des obligations professionnelles ou menace la santé et la sécurité au travail d'autres personnes. Il n'est pas admis de licencier une personne qui suit un cours de réhabilitation médicale, professionnelle ou sociale dans des institutions respectives indifféremment de la période de séjour dans ces institutions. Les organes de l'administration publique locale, avec la participation des organisations non-gouvernementales des invalides et tenant compte des nécessités des invalides, approuvent les listes des fonctions et des professions qui doivent être occupées de manière préférentielle par les invalides, établissent les normes pour eux aux entreprises, institutions et organisations, des lieux de travail (d'au moins 5% du nombre total de travailleurs), instituent des entreprises, sections, secteurs spécialisés pour l'emploi des invalides.

En même temps, il faut mentionner qu'à présent un projet de Stratégie sur la protection sociale des personnes handicapées est élaborée. »

237. 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 15§3 – Intégration et participation des personnes handicapées à la vie sociale

CSR 15§3 BELGIQUE

« Le Comité conclut que la situation de la Belgique n'est pas conforme à l'article 15§3 de la Charte révisée au motif qu'il n'existe pas de législation antidiscriminatoire générale protégeant les personnes handicapées qui couvre expressément les domaines du logement, des transports, des télécommunications, de la culture et des loisirs. »

238. La représentante de la Belgique fournit les informations suivantes par écrit :

« La loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, modifiée par les lois des 9 juillet 2004 et 20 juillet 2006, a été abrogée par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (M.B. 30.05.2007).

En vertu de l'article 2, §3, de la loi précitée du 25 février 2003, l'absence d'aménagements raisonnables pour la personne handicapée constituait une discrimination au sens de cette loi. Des dispositions pénales étaient prévues par les article 6 et suivants.

- Un protocole a été conclu le 17 juillet 2007 entre l'Etat fédéral, la Communauté flamande, la Communauté française, la Communauté germanophone, la Région wallonne, la Région de Bruxelles-Capitale, la Commission communautaire commune, la Commission communautaire française, en faveur des personnes en situation de handicap. Il s'agit d'un Protocole relatif au concept d'aménagements raisonnables en Belgique en vertu de la loi du 25 février 2003 précitée. (M.B.20.09.2007).

Dans le protocole précité, l'Etat fédéral, les Régions et les Communautés qui partagent les compétences concernant les personnes en situation de handicap visent une inclusion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap.

Cette inclusion se réalise entre autres par la mise en œuvre d'aménagements raisonnables, exigés par la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail et la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, le décret de la Communauté flamande du 8 mai 2002 relatif à la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi, l'ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale du 26 juin 2003 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale, le décret de la Communauté germanophone du 17 mai 2004 relatif à la garantie de l'égalité de traitement sur le marché du travail, le décret de la Communauté française du 19 mai 2004 relatif à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement, le décret de la Région wallonne du 27 mai 2004 relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Par ce protocole, l'Etat fédéral, les Communautés et les Régions, se donnent des critères destinés à les guider dans l'interprétation du concept d'"aménagements raisonnables" en vue de l'inclusion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap.

La répartition actuelle des compétences en la matière est organisée de telle manière qu'une coopération est indispensable afin de garantir la réussite de la politique menée et d'éviter des dispositions et des interprétations divergentes dans les dispositions légales des différents niveaux de pouvoir.

Le protocole entrera en vigueur pour chaque partie dès l'approbation de son Gouvernement.

- La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (M.B. 30.05.2007) qui abroge la loi précitée du 25 février 2003 interdit, en son article 14, toute forme de discrimination dans les matières qui relèvent de son champ d'application.

La discrimination s'entend de la discrimination directe; la discrimination indirecte; l'injonction de discriminer; le harcèlement et un refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée.

L'article 5 de la loi précitée du 10 mai 2007 énumère les matières qui relèvent de son champ d'application après avoir précisé que la loi s'applique à l'exception des matières qui relèvent de la compétence des Communautés ou des Régions.

[...]

Ainsi, en vertu de son article 5, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination s'applique, à l'exception des matières qui relèvent de la compétence des Communautés ou des Régions, à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, en ce compris aux organismes publics, en ce qui concerne l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services à la disposition du public.

La loi précitée du 10 mai 2007 contient des dispositions pénales.

[...]

On peut notamment déduire de tout cela que la loi précitée du 10 mai 2007 s'applique en cas de discrimination consistant à refuser de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée et s'appliquerait en cas de discrimination fondée sur le handicap en matière de baux à loyer (compétence fédérale).

La représentante de la Belgique a fourni par écrit des informations détaillées supplémentaires sur la situation relative à l'article 15§3 dans son pays. Celles-ci sont disponibles au Secrétariat, dans le dossier de la disposition. »

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

CSR 15§3 ESTONIE

« Le Comité conclut que la situation de l'Estonie n'est pas conforme à l'article 15§3 de la Charte révisée au motif qu'il n'existe pas de législation antidiscriminatoire pour les personnes handicapées sur des questions telles que le logement, les transports, les télécommunications, la culture et les loisirs. »

240. La représentante de l'Estonie fournit les informations suivantes par écrit :

« Les Conclusions 2007 adoptées pour l'Estonie ont été examinées lors de la réunion des directeurs du ministère des Affaires sociales et ont été évoquées devant la Commission des Affaires sociales du Parlement afin de prendre les mesures nécessaires.

On trouvera ci-après des informations complémentaires pour les différents articles concernés.

[...]

Article 15§3 – Intégration et participation des personnes handicapées à la vie de la communauté

La Commission constitutionnelle du Parlement travaille sur la proposition de loi relative à l'égalité de traitement déposée par le Gouvernement le 30 mai 2007, qui encadre de façon détaillée la protection conférée par la Constitution estonienne en son article 13.

En vertu de l'article 1er de la proposition de loi, celle-ci a pour objet de veiller à ce que chacun soit protégé contre toute discrimination fondée sur la nationalité (identité ethnique), la race, la couleur de la peau, les croyances ou convictions religieuses, l'âge, le handicap ou l'orientation sexuelle. Pour atteindre cet objectif, la loi énonce:

- 1) les principes d'égalité de traitement;
- 2) les tâches qu'appellent la mise en œuvre et la promotion du principe d'égalité de traitement;
- 3) le règlement des litiges liés à des pratiques discriminatoires.

Cette loi d'application générale concerne:

- 1) la détermination des modalités et conditions de recherche d'un emploi, l'établissement à son propre compte et l'accession aux professions libérales, y compris pour ce qui est des critères de recrutement et de sélection, ainsi qu'en matière de promotion;
- 2) la conclusion des contrats d'emploi, la nomination ou la sélection à un poste, la fixation des conditions de travail, la transmission des instructions, la rémunération du travail, la rupture du contrat d'emploi, le relèvement de fonctions;
- 3) la formation professionnelle, l'orientation de carrière, le recyclage ou la formation continue, l'acquisition d'une expérience professionnelle pratique;
- 4) l'appartenance à des associations de salariés ou d'employeurs, y compris des associations professionnelles, et l'octroi de primes par ces associations;
- 5) l'obtention de services de protection sociale, de soins de santé et de sécurité sociale, y compris les aides sociales;
- 6) l'éducation;
- 7) la mise à disposition de biens et services offerts au public, y compris en termes de logement.

[...]. »

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

CSR 15§3 FINLANDE

« Le Comité conclut que la situation de la Finlande n'est pas conforme à l'article 15§3 de la Charte révisée au motif qu'il n'existe pas de législation antidiscriminatoire pour les personnes handicapées couvrant spécifiquement les domaines du logement, des transports, des télécommunications ainsi que des activités culturelles et des loisirs. »

242. La représentante de la Finlande fournit les informations suivantes par écrit :

« Législation et politique relatives aux personnes handicapées

La politique finlandaise à l'égard des personnes handicapées garantit le respect des droits de l'homme et la non-discrimination. C'est là le point de départ de la politique en matière de handicap. En effet, la société finlandaise est une société pour tous. Par conséquent, l'égalité de traitement des personnes handicapées et le soutien au développement de leurs aptitudes à la vie quotidienne, de leurs capacités fonctionnelles et de leur capacité à travailler et à mener une existence autonome sont des objectifs phares du Gouvernement finlandais

actuel. La politique finlandaise à l'égard des personnes handicapées est fondée sur trois grands principes :

- 1) le droit des personnes handicapées à l'égalité. Le principe de non-discrimination des personnes handicapées est inscrit dans la Constitution.
- 2) le droit des personnes handicapées à l'inclusion. La Finlande encourage le développement d'une société ouverte à tous. Afin qu'il puisse y avoir une réelle inclusion des personnes handicapées, il convient d'adopter une attitude positive à leur égard, de prendre leurs besoins en considération et d'identifier, d'éliminer et d'anticiper les obstacles qui limitent leur inclusion.
- 3) le droit des personnes handicapées aux services nécessaires et à des mesures de soutien. Les services d'aide et les mesures de soutien constituent un traitement spécial utile qui permet d'assurer l'égalité.

Les droits de l'homme sont universels et doivent être appliqués de manière identique pour les personnes handicapées et pour les autres personnes. L'égalité et la non-discrimination des personnes handicapées sont garanties par la Constitution. La loi relative à la non-discrimination interdit notamment la discrimination fondée sur l'état de santé et le handicap. Toute discrimination directe et indirecte est interdite, de même que le harcèlement et les instructions ou ordres ayant une portée discriminatoire. De nombreuses lois contiennent également des dispositions concernant les personnes handicapées. Par exemple :

Tous les acteurs de la société doivent s'employer à développer une société dans laquelle les besoins des personnes ayant des capacités fonctionnelles différentes sont pris en compte dans l'élaboration, l'adoption et la mise en œuvre des décisions.

Universalité des services

En Finlande, la protection sociale et les soins de santé sont, à l'instar de la politique à l'égard des personnes handicapées, fondés sur le principe de l'accès universel aux services généraux. Si ces services s'avèrent insuffisants ou inadaptés, des services spécialisés peuvent être mis en place pour les personnes handicapées, en vertu, notamment, de la loi relative aux services et à l'assistance aux personnes handicapées (380/1987, ci-après la « loi relative aux services ») et de la loi relative aux soins spécialisés pour les personnes handicapées mentales (519/1977 ; ci-après la « loi relative aux soins spécialisés »).

La loi relative aux services

La loi relative aux services a pour objet, en vertu de son article 1, de promouvoir l'égalité et l'égalité des chances des personnes handicapées. Aux termes de l'article 2 de cette loi, il faut entendre par personne handicapée toute personne qui, à la suite d'un accident ou d'une maladie, rencontre à longue échéance des difficultés particulières pour accomplir les activités normales de la vie quotidienne. Les municipalités doivent veiller à ce que les services généraux fournis soient adaptés aux personnes handicapées. Aux termes de l'article 1 du décret relatif aux services et à l'assistance aux personnes handicapées, les municipalités doivent prévenir et éliminer les obstacles susceptibles de limiter les possibilités fonctionnelles des personnes handicapées afin de leur garantir une participation égale à la société. Les services et l'assistance doivent être organisés de façon à renforcer l'autonomie des personnes handicapées.

Aux termes de la loi relative aux services, les municipalités sont tenues de proposer des services de transport et d'interprétation, des activités de jour et des logements-foyers aux personnes gravement handicapées, et de rembourser les frais résultant de l'aménagement des logements et de l'acquisition des équipements et des appareils nécessaires. Les municipalités doivent également rembourser les frais liés au recours à un auxiliaire de vie, à l'acquisition des équipements et appareils nécessaires à une vie autonome, à l'achat exceptionnel de vêtements, à la poursuite d'un régime alimentaire spécial, à l'utilisation de services de conseil en réadaptation et au suivi d'une formation d'adaptation.

La loi relative aux services et la loi relative aux soins spécialisés sont actuellement en cours de révision. L'objectif recherché est d'améliorer les services d'assistance personnelle et de diversifier le choix des services disponibles. Les services d'assistance personnelle pourraient consister en une aide économique et/ou s'adresser aux personnes gravement handicapées.

La révision vise également à imposer que la loi relative aux services prévale sur la loi relative aux soins spécialisés. La révision prend en considération les obligations prescrites par la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, notamment par son article 19 (Autonomie de vie et inclusion dans la société).

Afin d'améliorer les services destinés aux personnes employant la langue des signes, la responsabilité de leur organisation a été transférée vers l'Institut d'assurance sociale de Finlande à compter de 2010. Cette centralisation a pour objectif de renforcer l'égalité entre les usagers, d'harmoniser les pratiques, d'accroître les connaissances spécialisées, de créer un système de suivi global et de favoriser un progrès systématique afin d'assurer la réalisation des droits linguistiques et des droits à l'inclusion prévus par la Constitution.

Autres textes de loi

La loi relative au statut et aux droits des patients et la loi relative au statut et aux droits des usagers des services sociaux contiennent des dispositions garantissant le droit à des soins et à des services sociaux de qualité, sans discrimination.

Les secteurs du bâtiment et des transports sont également tenus de prendre en considération les besoins des personnes handicapées. L'accessibilité doit bénéficier à tous.

La loi relative à la non-discrimination est en cours de révision. La commission de révision a également été chargée d'examiner le statut, la mission et la compétence des médiateurs spéciaux. Le mandat de cette commission arrive à échéance en septembre 2009.

Le modèle axé sur les services

Le modèle axé sur les services repose sur l'idée, typique des pays nordiques, selon laquelle les services et l'assistance doivent être universels, afin de réduire les disparités entre les différentes catégories de la population. Les autorités sont tenues de fournir des services sociaux à tous les citoyens. Elles doivent par ailleurs prendre des mesures concrètes pour améliorer la situation des personnes handicapées. Dans ce modèle, les impôts versés à l'Etat constituent le fondement du système de services. Les services privés viennent compléter les services sociaux financés grâce aux revenus fiscaux prélevés par l'Etat.

S'agissant de la législation concernant les personnes handicapées, le modèle axé sur les services est essentiellement préventif et redistributif, dans la mesure où les services et l'assistance garantis par la législation permettent aux personnes handicapées de prendre part aux activités de la société. Les personnes handicapées sont en quelque sorte équipées de façon à pouvoir faire face à différents types d'obstacles imposés par la société qui, sans l'assistance et les services dispensés restreindraient ou rendraient leur participation impossible.

Parmi les solutions législatives relevant du modèle axé sur les services, on peut citer les lois finlandaises et suédoises relatives aux services et à l'assistance aux personnes handicapées.

Le modèle axé sur l'interdiction de la discrimination

Le modèle axé sur l'interdiction de la discrimination repose sur l'idée que l'égle réalisation des droits des personnes handicapées est garantie par la législation interdisant la discrimination dans la société. L'accent est davantage placé sur les lois qui interdisent la discrimination et réglementent la société et ses activités que sur les lois qui régissent les services et l'assistance. Ce modèle privilégie ainsi la prévention sociale et est moins redistributif. Il délègue davantage de responsabilités aux acteurs individuels. En conséquence, la législation doit garantir la non-discrimination en assurant une accessibilité globale, c'est-à-dire non seulement un environnement accessible, mais aussi des activités sociales accessibles à tous. Sur le plan législatif, cela signifie que, par exemple, la législation relative à l'emploi ou à l'éducation doit garantir l'accessibilité en prenant en considération les besoins des personnes handicapées, de sorte qu'aucun service ou assistance spécifique ne soit nécessaire.

Parmi les exemples de solutions législatives relevant du modèle axé sur l'interdiction de la discrimination, on peut citer la loi britannique sur la discrimination en raison du handicap, qui

constitue la base de la législation relative aux personnes handicapées au Royaume-Uni et en Irlande du Nord.

La Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées

La Finlande a signé la Convention relative aux droits des personnes handicapées et son protocole facultatif le 30 mars 2007. La législation finlandaise est déjà dans une large mesure conforme à la convention.

Le ministère des Affaires sociales et de la Santé prépare actuellement les modifications législatives suivantes en vue de la ratification de la convention. Les dispositions de la loi relative aux soins spécialisés concernant l'utilisation de la force à l'encontre des personnes placées dans des structures de soins spécialisés, dont la modification est requise par l'article 14 (Liberté et sécurité de la personne), seront remplacées dans le cadre de la loi révisée, au motif qu'elles portent atteinte aux droits fondamentaux. De même, l'article 18 (Droit de circuler et nationalité) et l'article 19 (Autonomie de vie et inclusion dans la société) imposent de modifier (1) l'article 3 de la loi relative à la commune de résidence (l'obligation de choisir sa commune de résidence sera supprimée et les coûts seront répartis entre les communes) et (2) l'article 13 de la loi relative à la protection sociale (les services sociaux doivent être accessibles aux personnes qui emménagent dans la commune et ne doivent pas être réservés aux résidents). Le nouveau système de répartition des coûts entre les communes, prévu dans le cadre de la modification de la loi relative à la commune de résidence, sera mis en place en même temps que le nouveau système de transferts étatiques, qui entrera en vigueur en 2010. Cette réforme est étroitement liée au processus de restructuration des communes et des services actuellement mené en Finlande.

Conclusions

Le Gouvernement finlandais tient également à souligner que même si différentes approches législatives ont été adoptées selon les pays, telles que le modèle axé sur les services ou le modèle axé sur l'interdiction de la discrimination, les objectifs et les résultats sont néanmoins les mêmes, à savoir l'interdiction de la discrimination à l'égard des personnes handicapées et le droit à l'égalité de traitement. »

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

CSR 15§3 FRANCE

« Le Comité conclut que la situation de la France n'est pas conforme à l'article 15§3 de la Charte révisée au motif que, durant la période de référence, le droit des personnes handicapées à la protection contre la discrimination dans l'emploi n'était pas effectivement garanti. »

244. La représentante de la France renvoie aux informations écrites qui figurent déjà dans le rapport 2007, en précisant qu'il n'y a rien de nouveau.

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

CSR 15§3 ITALIE

« Le Comité conclut que la situation de l'Italie n'est pas conforme à l'article 15§3 de la Charte révisée durant la période de référence au motif qu'il n'existait pas de législation suffisante antidiscriminatoire pour les personnes handicapées couvrant spécifiquement les domaines du logement, des transports, des télécommunications ainsi que des activités culturelles et des loisirs. »

246. La représentante de l'Italie renvoie à son intervention concernant l'article 15§1 (voir *supra*) ; elle souligne qu'une nouvelle législation est entrée en vigueur et que le CEDS devrait l'examiner dans ses Conclusions 2008.

247. Le Comité se félicite de l'adoption de la nouvelle législation antidiscriminatoire en Italie et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS concernant l'article 15§3 de la Charte révisée.

CSR 15§3 NORVEGE

« Le Comité conclut que la situation de la Norvège n'est pas conforme à l'article 15§3 de la Charte révisée au motif que, durant la période de référence, il n'y avait pas de législation antidiscriminatoire pour les personnes handicapées couvrant spécifiquement les domaines du logement, des transports, des télécommunications ainsi que des activités culturelles et des loisirs. »

248. La représentante de la Norvège fournit les informations suivantes par écrit :

« Une proposition de loi relative à l'interdiction de la discrimination fondée sur le handicap (loi sur la lutte contre la discrimination et l'accessibilité) a été présentée en 2005 par une commission nommée par le Gouvernement. Cette proposition a été élaborée sur la base du rapport NOU 2001:22, « De l'utilisateur au citoyen, stratégie pour éliminer les obstacles invalidants ». Le projet de loi a été adressé à l'ensemble des parties concernées en vue d'une audition publique. Par ailleurs, le ministère de l'Enfance et des Questions d'égalité, chargé de la coordination des questions de handicap, a récemment soumis au Parlement une nouvelle proposition de loi relative à l'interdiction de la discrimination fondée sur le handicap (Ot.prp.nr. 44 (2007-2008)).

La loi envisagée s'appliquera à l'ensemble des secteurs de la société. Toute discrimination directe et indirecte fondée sur le handicap sera interdite. Le texte imposera à l'ensemble des entreprises publiques et privées fournissant des biens et des services à la population l'obligation générale d'être accessibles à tous. Il obligera également les employeurs, les écoles, les autres établissements éducatifs et les autorités municipales à procéder à des aménagements individuels dans certains domaines. Les propositions en matière de conception universelle dans les bâtiments sont extrêmement ambitieuses ; il y sera donné suite dans le cadre de la loi révisée relative à la planification et à la construction. Le médiateur chargé de l'égalité et de la lutte contre la discrimination (organe indépendant) assurera le suivi de la nouvelle loi relative à l'interdiction de la discrimination fondée sur le handicap. Elle sera présentée plus en détail dans le prochain rapport.

Dans le prolongement de la loi précitée, le Gouvernement élabore actuellement un nouveau Plan d'action pour une accessibilité accrue. Il couvrira des domaines essentiels tels que les technologies de l'information et de la communication, le bâtiment et les transports. Le plan sera présenté l'hiver prochain.

Actuellement, la législation norvégienne sur la protection contre la discrimination fondée sur les caractéristiques personnelles ou les opinions est éparse. Différentes lois interdisent en effet la discrimination fondée sur le sexe, l'origine ethnique, l'origine nationale, l'ascendance, la couleur, la langue, la religion, l'orientation étique et culturelle, les opinions politiques, l'affiliation à un syndicat, l'orientation sexuelle, le handicap ou l'âge, ainsi que la discrimination des salariés à temps partiel ou intérimaires. En outre, la protection contre la discrimination varie selon le motif de discrimination. Une Commission, nommée par le Gouvernement le 1^{er} juin 2007, a été chargée de rassembler l'ensemble de ces textes et de proposer une législation antidiscriminatoire plus complète. Elle devra soumettre ses recommandations le 1^{er} juillet 2009 au plus tard.

Consultation

Le Gouvernement considère que les personnes handicapées doivent avoir la possibilité de se développer personnellement, de participer à la société et de jouir de la vie de la même manière que les autres citoyens.

Les usagers constatent parfois qu'outre le manque d'information et l'insuffisance des services, des erreurs sont commises dans les services fournis, qu'ils sont difficiles à obtenir, mal organisés et coordonnés et qu'ils manquent de souplesse.

La participation des usagers peut permettre de mieux adapter les services à leurs souhaits et à leurs besoins. En général, le Gouvernement est partisan d'une administration publique ouverte, et la participation des usagers en est un élément.

Afin d'encourager une telle participation, le Gouvernement verse une subvention générale de fonctionnement aux organisations représentant les personnes handicapées. Au total, 138,5 millions de NOK ont été alloués à cette fin en 2007. Le Gouvernement a créé un Conseil national sur les questions de handicap, chargé de le conseiller dans ce domaine. Parmi ses membres figurent notamment des organisations représentant les personnes handicapées. Il existe également de tels conseils au niveau des comtés et au niveau local. Ils sont obligatoires depuis le 10 septembre 2007. Les usagers apportent également une contribution dans différents autres secteurs, tels que l'éducation et la santé.

Une réunion se tient chaque année entre Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon (une organisation faîtière représentant 69 organisations membres) et les ministères concernés par les questions touchant aux personnes handicapées. Cette réunion est présidée par le ministre en charge de la coordination des questions de handicap au sein du Gouvernement. A cette occasion, les aspects budgétaires sont notamment examinés. Cette réunion fait l'objet d'un rapport qui est transmis au Parlement. Les différents ministères organisent également des réunions bilatérales avec des organisations représentant divers groupes de personnes handicapées.

Les différents secteurs de l'administration (logement, aides techniques) entretiennent un dialogue étroit avec les organisations, qui souvent participent aux projets et contribuent à leur planification. Des personnes individuelles sont aussi consultées afin de mieux répondre aux souhaits et aux besoins.

Formes d'assistance économique accroissant l'autonomie des personnes handicapées

La politique du Gouvernement norvégien dans le domaine de l'aide technique repose sur l'idée fondamentale que les personnes handicapées sont des citoyens à part entière et qu'elles doivent pouvoir se considérer elles-mêmes comme telles. Le Gouvernement entend placer le citoyen individuel au cœur de la planification et de la mise en œuvre des politiques, ainsi que de la prestation des services. A cette fin, il est nécessaire d'appliquer certains principes, tels que :

- la non-discrimination (l'adaptation de la sphère publique, de sorte que chacun puisse, sur un pied d'égalité et selon ses capacités, jouir de conditions de vies identiques et exercer ses droits et responsabilités en tant que membre de la société civile).
- l'autodétermination (la liberté de l'individu et l'égalité de possibilité de décider de l'orientation de sa vie et d'être respecté dans ses choix).
- la participation active (œuvrer à l'édification d'une société à laquelle chacun peut participer activement selon ses capacités).
- le droit à une vie indépendante (vivre sa vie dans le lieu de son choix).

Pour le Gouvernement, il y a handicap « lorsqu'il existe un écart entre les capacités d'un individu et les capacités fonctionnelles requises par son environnement » (Livre blanc n°40 du Gouvernement (2002-2003). Si l'on s'en tient à cette définition, une personne handicapée rencontre des obstacles créés par la société.

Des dispositifs d'assistance, des environnements accessibles, des mesures techniques ou une assistance personnelle sont autant de moyens permettant d'atténuer les difficultés liées aux exigences fonctionnelles imposés par la société et de vivre de manière plus indépendante. Plus un environnement est accessible, moins les personnes handicapées ont besoin de solutions spécifiques. Les conséquences du handicap peuvent aussi être réduites par l'amélioration des capacités des personnes handicapées et en intervenant sur le plan des exigences de la société. Il est possible d'améliorer les capacités des personnes en leur dispensant des formations, une éducation, des soins et un soutien. »

249. 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 17§1 – Assistance, éducation, formation

CSR 17§1 ARMENIE

« Le Comité conclut que la situation de l'Arménie n'est pas conforme à l'article 17§1 de la Charte révisée au motif que les châtiments corporels infligés aux enfants dans le cadre familial et dans les structures alternatives de prise en charge ne sont pas interdits. »

250. Le représentant de l'Arménie fournit les informations suivantes par écrit :

« A la conséquence de non-conformité du rapport national de la République d'Arménie de 2006 sur la Charte sociale européenne révisée, notée par le Comité européen des droits sociaux sur l'article 17§1, nous informons que :

La violence à l'encontre de l'enfant est un problème global et actuel. Cela implique la violence physique, sexuelle, émotionnelle et psychologique ainsi que la négligence.

Il est évident, que la violence à l'encontre de l'enfant peut causer de lourdes répercussions sur sa santé physique et psychique et sur le plein développement et l'épanouissement de sa personne en général.

La violence envers l'enfant représente la violation des libertés définis par la Convention de l'ONU sur les droits de l'Enfant. L'article 19 de la Convention prévoit, que les Etats participants prennent toutes les mesures législatives, administratives, sociales et éducatives appropriées pour protéger l'enfant contre toutes formes de violence, d'atteinte ou de brutalités physiques ou mentales, d'abandon ou de négligence, de mauvais traitements ou d'exploitation, y compris l'exploitation sexuelle, pendant qu'il est sous la garde de ses parents ou de l'un d'eux, de son ou ses représentants légaux ou de toute autre personne à qui il est confié.

La République d'Arménie en tant que pays participant à la convention, considère que la violence à l'encontre de l'enfant est inacceptable et se base sur le principe que l'enfant a le droit à une enfance heureuse, saine et épanouie.

La violence est une menace et une action visées contre l'inviolabilité physique et morale de la personne. On distingue les types suivants de la violence ; physique, sexuelle, émotionnelle, psychologique. La violence physique est vue comme atteinte physique préméditée envers l'enfant ou le mineur.

La garanti de la protection de l'enfant est l'une des responsabilités majeures de la RA. Dans ce contexte, en valorisant le droit de l'enfant d'être protégé contre la violence, l'article 9 de la législation arménienne « Concernant les droits de l'enfant » fixe :

« Tout enfant a droit à être protégé contre tout type de violence (physique, psychologique, et autres.

Il est interdit à tout individu, y compris aux parents ou autres représentants légaux, de brutaliser ou de soumettre l'enfant à une punition susceptible de porter atteinte à sa dignité ou à une attitude semblable.

Dans le cas de violations des droits et intérêts légitimes de l'enfant, le transgresseur est porté coupable conformément à la loi, prévue par la législation de la République d'Arménie.

L'Etat et ses organismes respectifs doivent promouvoir la protection de l'enfant contre toute violence, exploitation, participation à des actes criminels, y compris l'utilisation, la fabrication ou la participation dans le trafic des stupéfiants, la mendicité, la prostitution, les jeux de hasard et d'argent et contre toute violation de ses droits et intérêts légitimes ».

En retournant sur ce problème de si grande importance, dans l'article 1 du Code de la Famille de la RA ; « Principes fondamentaux de la législation familiale », il est mentionné que l'Etat garantit la protection primordiale des droits des enfants et se base sur le principe de la garanti de la priorité d'éducation des enfants au sein de la famille.

L'article 43 du Code de la Famille de la RA est spécialement dédié au droit de la protection de l'enfant. Plus précisément, dans l'alinéa 2 de l'article, le droit de la protection contre les abus de la part des parents (représentants légaux) est signalé.

« Dans le cas d'irrespect des droits et des intérêts de l'enfant (y compris l'inexécution et l'exécution défectueuse des responsabilités liées à l'éducation de l'enfant par ses parents, ou l'un d'eux, ou dans le cas d'abus des pouvoirs parentaux), l'enfant est libre de demander des agents de garde ou des tuteurs pour sa protection.

Les fonctionnaires ou autres citoyens au courant du mauvais traitement, des dangers portés à la santé et à la vie de l'enfant, ainsi que des violations de ses droits et intérêts, doivent

signaler à l'organisme de garde ou au tuteur le lieu de la situation de l'enfant. Après avoir reçu une telle information, l'organisme de garde ou le tuteur doivent prendre des mesures pour la protection des droits et des intérêts de l'enfant ».

L'article 58 du Code de la Famille de la RA prévoit le droit de retrait de l'enfant de ses parents (ou de l'un d'eux) s'il y est une menace immédiate à la santé ou à la vie de l'enfant. Les articles 59-60 définissent la procédure de limitation et retrait des droits parentaux, y compris dans le cas, lorsque les parents ou l'un d'eux, brutalise l'enfant, montre une violence physique et psychologique à son encontre, harcèle son immunité sexuelle.

En acceptant, que toute manifestation de la violence à l'encontre de l'enfant doit être sanctionnée par la législation, le Code Pénal de la RA, qui fonctionne depuis le 17 avril 2003, prévoit le chapitre 20 à cet effet ; « Crimes orientés contre les intérêts de la famille et de l'enfant » et suppose :

« L'implication du mineur dans le crime » (art. 165). Il est spécialement mentionné dans la troisième partie de l'article, que les faits prévus par ce même article, accomplis par force ou menace de la violence, sont punis par une incarcération de 2 à 7 ans.

« L'implication de l'enfant dans des actes menés contre l'ordre public » (art. 166), prévoit une sanction applicable, qui représente de 50 à 150 fois le salaire minimal, ou une détention d'une durée de 1 à 3 mois, ou une incarcération d'une durée maximale de 5 ans.

Le même délit, commis par les parents, pédagogue ou autre personne, à qui est confié l'éducation de l'enfant, et accompagné par des actes de violence ou des menaces, sera sanctionné par une incarcération d'une durée maximale de 6 ans.

Le Code Pénal de RA sur l'« Inexécution des responsabilités liée à l'éducation de l'enfant » (art. 170) note :

1. « L'inexécution ou l'exécution défectueuse des responsabilités éducatives de la part des parents, du pédagogue ou autre personnel d'établissements de santé ou d'institutions éducatives ou formatrices, ou autre personne à qui est confié l'enfant, est sanctionné par une amende applicable qui représente de 50 à 100 fois le salaire minimal, ou par une incarcération d'une durée maximale de 2 ans, ou par le retrait de droit d'occupation de certains positions d'une durée maximale de 3 ans ou sans ceci.

2. Le même délit accompagné par la brutalisation du mineur, est sanctionné par une amende applicable qui représente de 100 à 200 fois le salaire minimal, ou par une incarcération d'une durée maximale de 3 ans ou sans ceci.

« Traite des enfants » (art 168)

« L'inexécution ou l'exécution défectueuse de la responsabilité relative à la protection de la santé ou le garanti de la sécurité de l'enfant » (art 171)

« Abstention malintentionné de la garde d'enfant » (art. 173)

« Viol sexuel des mineurs » (art. 138)

« Actes violents de caractères sexuels infligés au mineur » (art. 139)

« Actes pervers et obscènes » (art. 142), il est noté que les faits pervers, obscènes et vicieux à l'encontre de l'enfant de moins de 16 ans, effectués par des actes violents ou par des menaces, sont sanctionnés par une incarcération d'une durée maximale de 3 ans.

Les agents d'actes violents à l'encontre des mineurs, y compris les parents, sont sanctionnés par les articles mentionnés ci-dessus, ainsi que par d'autres articles prévus à cet effet, conformément à la loi ou selon la procédure établie.

Les énoncés des articles du Code Pénal de la RA mentionnés et les moyens de sanctions prévus par la loi, reflètent les différentes manifestations de la violence à l'égard de l'enfant, mettant en évidence plus particulièrement la violence physique, y compris les châtiments et dommages corporels et leurs condamnations par toute l'intransigeance de la loi.

Une question d'attention particulière paraît le châtiment corporel au sein de la famille ou dans les établissements, ou autres types de garde d'enfant.

Par la décision du Gouvernement de la RA sont adoptés les normatifs sociales minimales pour la garde et l'éducation des enfants dans les orphelinats: /Décision N° 1324-N du 5 août 2004, du Gouvernement de RA/. Dans l'alinéa 6 du Normatif N 2 sur la « Protection des droits de l'enfant » présenté dans la décision, il est fixé que la législation de la RA stipule que l'orphelinat et le centre- internat pour les soins et la protection des Enfants, garantit la protection de l'enfant contre :

- la violence psychologique, physique, y compris exploitation sexuelle et perversion
- le comportement cruel
- les crimes
- l'inattention et l'injustice
- les produits nocifs pour la santé et les conditions dangereuses pour la vie.

Il est important de noter que, dans les institutions de garde mentionnés ci-dessus, tous les moyens de châtement corporel des enfants sont strictement interdits par le règlement en vigueur, et la procédure de mise en œuvre des normatifs correspondants est toujours surveillée par la direction des établissements et par les organes supérieurs.

Etant conscient de l'importance spéciale de la protection de l'enfant contre la violence physique et psychologique ainsi que toute autre forme de violence de la part des parents ou des représentants légaux, et le caractère non-ajournable de la résolution du problème, le Ministère du travail et des affaires sociales de la RA élabore « Le projet de dispositif officiel du Gouvernement de la République d'Arménie pour la prévention de la violence et négligence à l'encontre de l'enfant », lequel sera présenté à l'affirmation du Gouvernement de RA en 2008.

En 2008, dans les dispositifs prévus par le programme de prise de mesures du Gouvernement de RA, les directions majeures de la politique de l'Etat en matière de l'élimination et de la prévention du phénomène de la violence à l'encontre de l'enfant seront déterminées :

- réalisation des réformes législatives
- mise en place des services de reconstruction pour les enfants victimes de la violence et des systèmes en matière de la prévention du phénomène dans la République.

Les données de recherche qui témoignent sur la répartition du phénomène de la violence dans la République, les résultats des analyses, les statistiques officielles ainsi que le cadre des activités communes entre les organismes gouvernementales et les organisations non-gouvernementales pour la solution du problème fondamentale, seront présentés dans le dispositif.

Les énoncés fondamentaux trouvés dans le dispositif envisagent révéler et discuter du phénomène de la violence, de l'interdiction de la violence physique ainsi que du châtement corporel infligé à l'enfant au sein des familles, établissements, ou autre type de pensionnat pour enfants.

Tous les changements mentionnés seront orientés pour l'éventuelle élimination des cas de non-conformité liés à l'application juridique et pratique des normes définies par la charte.

En fait, des organisations non-gouvernementales, telles que « Fond de la Maternité » et « Centre de la protection des droits des femmes », qui fonctionnent dans la République, sont spécialement occupées par la protection des femmes et enfants de l'insensibilité, violence et abus. »

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

CSR 17§1 BELGIQUE

« Le Comité conclut que la situation de la Belgique n'est pas conforme à l'article 17§1 de la Charte révisée au motif que le droit interne ne contient pas de dispositions qui permettent de sanctionner toute forme de violence à l'encontre des enfants dans le cadre familial. »

252. La représentante de la Belgique souligne que :

(1) En ce qui concerne le volet pénal de la question des châtements corporels infligés aux enfants, le Ministre de la Justice a l'intention d'adresser prochainement, par le biais du Collège des Procureurs généraux, une circulaire à tous les ressorts judiciaires du pays, rappelant que le cas échéant, les châtements corporels peuvent être poursuivis et sanctionnés au travers des articles 398 et suivants du Code pénal (qui ont trait aux coups et blessures) ainsi que de l'article 417^{quinquies} du Code pénal (qui sanctionne les traitements dégradants).

Elle souligne qu'il convient aussi de mentionner que l'article 425 du Code pénal punit spécifiquement l'acte consistant à priver un mineur d'aliments ou de soins au point de compromettre sa santé.

(2) En ce qui concerne le volet civil, la situation est actuellement la suivante :

L'interdiction des châtiments corporels à l'égard des enfants découle implicitement d'une part, de l'article 22*bis* de la Constitution qui énonce que « Chaque enfant a droit au respect de son intégrité morale, physique, psychique et sexuelle » et d'autre part, de l'article 371 du Code civil, inscrit au titre IX intitulé « De l'autorité parentale » et qui prévoit que « l'enfant et ses père et mère se doivent, à tout âge, mutuellement le respect ».

En cas de manquements, le tribunal de la jeunesse pourra « dans l'intérêt de l'enfant » ordonner ou modifier toute disposition relative à l'autorité parentale, sur pied de l'article 387*bis* du Code civil.

253. De plus, elle indique également que des initiatives parlementaires ont été prises ces dernières années afin d'inscrire explicitement dans le droit belge, et plus précisément dans le Code civil belge, le droit pour les enfants à une éducation non violente et l'interdiction des châtiments corporels et d'autres formes de violences psychiques ou physiques à leur égard. La proposition de loi la plus récente à ce sujet a été déposée le 15 juillet 2008 à la Chambre des Représentants.

254. Le Comité prend note des évolutions positives intervenues en Belgique et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS relative à l'article 17§1 de la Charte révisée.

CSR 17§1 ITALIE

« Le Comité conclut que la situation de l'Italie n'est pas conforme à l'article 17§1 de la Charte révisée au motif que le nombre d'enfants roms scolarisés est trop faible. »

255. La représentante de l'Italie fournit les informations suivantes par écrit :

« Dans l'optique de l'intégration scolaire des mineurs étrangers, la scolarisation des mineurs Roms, Sintis et des Gens de voyage revêt un rôle de prééminence et il se pose comme un des objectifs du gouvernement italien. Au fin de développer la présence de jeunes Roms dans l'école et de garantir le respect du multiculturalisme, le MIUR (NdT : Ministère de l'Éducation) a prévu des actions formatives spécifiques visées soit aux enseignants qu'aux médiateurs culturels.

Par conséquent a été stipulé, le 22 Juin de 2005, un Protocole d'Accord entre le Ministère de l'Éducation, de l'Université et de la Recherche (MIUR) et l'Organisme Moral Opera Nomadi au fin de contraster le phénomène de l'abandon et de la dispersion scolaire des mineurs Roms, Sintis et Gens de voyage.

Le Protocole a prévu l'activation d'initiatives pour favoriser l'insertion et l'intégration des susdits mineurs et d'encourager les activités formatives spécifiques mirées au personnel enseignant et aux opérateurs scolaires pour une meilleure compréhension de la langue et de la culture rom, avec la collaboration des Bureaux Scolaires Régionaux et des écoles. Le MIUR, en collaboration avec les Bureaux Scolaires Régionaux, les Régions et les Organismes Locaux et l'Opera Nomadi, a la tâche de définir des stages de formation pour les enseignants et les opérateurs par de garantir, d'une façon stable et continue, le raccord entre les cultures d'origine et l'école.

L'Opera Nomadi s'est engagée également à:

- sensibiliser les communautés Roms, Sintis et Gens de voyage en faveur des scolarisation et à fournir des informations corrélées à l'acquittement de l'obligation scolaire et formative;
- stipuler des conventions avec les Bureaux Scolaires Régionaux pour l'intégration des mineurs, en tenant compte des réalités territoriales ;

- collaborer à des initiatives de formation pour les médiateurs linguistiques et culturels Roms et Sintis, organisées par les Bureaux des Organismes locaux, en accord avec les Bureaux Scolaires Régionaux, sur la de base des exigences exposées par les écoles et les familles dans le domaine des Services d'Accueil.

Pour ce qui est de la question posée par le Comité relativement au nombre d'enfants Roms d'âge scolaire, se représente que telle donnée n'est pas actuellement décelable. On fournit, néanmoins, les données correspondantes aux élèves Roms qui fréquentent régulièrement l'école, par les années scolaires 2004-2005, 2005-2006 et 2006-2007. Les données concernant les années scolaires précédentes ne sont pas, à présent, disponibles. »

256. 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

CSR 18§1 BELGIQUE

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

257. La représentante de la Belgique souligne que contrairement aux données relatives au nombre de permis octroyées ou refusées, il n'existe pas de données recensant le nombre de permis demandées.

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

CSR 18§1 ITALIE

« Le Comité conclut que la situation de l'Italie 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 rémunérée sont appliqués dans un esprit libéral. »

259. La représentante de l'Italie fournit les informations suivantes par écrit :

« En ce qui concerne le grief formulé par le Comité sur cet article, il est précisé à nouveau que le Gouvernement italien continue à agir dans le respect des principes de niveau constitutionnel pour ce qui est de la tutelle du travail et de la reconnaissance de la liberté d'émigration pour l'adoption de procédures relatives à l'embauche de travailleurs étrangers.

Il a notamment été pris en considération l'exigence de réaliser une concrète rencontre entre la demande et l'offre de travail et de prévoir un système de gestion réglé des flux migratoires qui, à travers les liens entre les institutions, puissent garantir sécurité et transparence.

Par conséquent, une fois remplies toutes les conditions (déjà décrites dans le précédent rapport) assurant l'accès régulier sur le territoire italien d'un travailleur étranger (en particulier extracommunautaire), ce dernier peut exercer une activité « ouvrable » soit en tant que travailleur indépendant – par nature non occasionnel, industriel, professionnel, artisanal ou commercial, ou constituer une société de capitaux ou de personnes, ou accéder à des charges dans les organes de la société – soit en tant qu'employé, à temps indéterminé, déterminé ou saisonnier.

Il est signalé que les initiatives visées à la simplification des procédures qui règlent le flux d'entrée 2007/2008, sur la base desquelles la présentation par les employeurs des instances d'autorisation, peuvent se produire exclusivement par le biais de l'informatique, avec l'échelonnement des instances et la priorité pour les travailleurs ressortissants d'Etats qui ont souscrit des accords de coopération avec l'Italie. »

260. 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§2 – Simplification des formalités et réduction des droits et taxes

CSR 18§2 IRLANDE

« Le Comité conclut que la situation de l'Irlande n'est pas conforme à l'article 18§2 de la Charte révisée au motif que les formalités existantes relatives à la délivrance et au renouvellement du permis de travail, n'ont pas été simplifiées. »

261. Le représentant de l'Irlande a informé le Secrétariat qu'il n'est pas en mesure de fournir les informations écrites pour toutes les situations de non-conformité pour la première fois des Conclusions 2007 car ces situations sont actuellement examinées par des "comités interdépartementaux". Ces informations écrites seront fournies lors de prochains rapports.

CSR 18§2 ITALIE

« Le Comité conclut que la situation de l'Italie n'est pas conforme à l'article 18§2 de la Charte révisée au motif que les formalités relatives à la délivrance de permis de séjour pour travailleurs indépendants n'ont pas été simplifiées. »

262. La représentante de l'Italie souligne qu'une nouvelle législation adoptée en décembre 2006 vise à simplifier les procédures d'octroi et de renouvellement des permis de travail, y compris s'agissant d'une activité indépendante. Il est en outre désormais possible de contrôler l'avancée de la procédure sur internet. La représentante de l'Italie indique que des informations plus détaillées seront fournies dans le prochain rapport.

263. Le Comité prend note des évolutions positives intervenues en Italie et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS relative à l'article 18§2 de la Charte révisée.

Article 18§3 – Assouplissement des réglementations

CSR 18§3 IRLANDE

« Le Comité conclut que la situation de l'Irlande n'est pas conforme à l'article 18§3 de la Charte révisée, en raison de l'absence d'assouplissement de la réglementation régissant l'emploi des travailleurs étrangers. »

264. Le représentant de l'Irlande fait remarquer que la loi sur l'immigration a été amendée en 2006. Une nouvelle proposition de loi est en outre actuellement en cours d'examen. Le représentant de l'Irlande précise que les dispositions législatives relatives à la condition de durée de résidence sont actuellement examinées afin de voir si elles doivent être modifiées. Toutefois, certains aspects relatifs à la procédure (demande du permis de travail effectuée par l'employeur notamment) ou au droit pour la personne concernée de changer d'emploi ne subiront pas d'évolution. Il souligne que des informations plus détaillées seront fournies dans le prochain rapport.

265. A la demande du Président, le représentant de l'Irlande souligne que l'obligation, pour les personnes souhaitant travailler en Irlande en qualité de travailleur indépendant, de disposer d'un capital de 300 000€ est bien appliquée, mis à part quelques exceptions. Cette condition vise principalement à encadrer l'exercice d'une profession libérale en Irlande.

266. La représentante de la Lituanie fait remarquer que le Comité devrait prendre note des évolutions positives annoncées, tout en invitant le gouvernement de l'Irlande à mettre la situation en conformité avec l'article 18§3 de la Charte révisée.

267. A la demande de la représentante de la France, le représentant de l'Irlande précise que les amendements à la loi sur l'immigration concernent notamment certaines professions spécifiques pour lesquelles le régime général ne s'applique pas.

268. La représentante de la Belgique souligne que la situation de l'Irlande n'est pas conforme depuis 1973 et que la seule évolution annoncée par le représentant de l'Irlande tient aux destinataires du permis de travail.

269. Le Comité invite le gouvernement de l'Irlande à mettre la situation en conformité avec l'article 18§3 de la Charte révisée.

CSR Article 21 – Droit à l'information et à la consultation

CSR 21 ITALIE

« Le Comité conclut que la situation de l'Italie n'est pas conforme à l'article 21 de la Charte révisée au motif qu'il n'est pas établi que les règles relatives à l'information et à la consultation des travailleurs qui étaient applicables pendant la période de référence couvraient la grande majorité des travailleurs concernés. »

270. La représentante de l'Italie fournit les informations suivantes par écrit :

« Par rapport aux informations contenues dans le rapport précédent, on signale que, à la suite d'un avis commun des partenaires sociaux, le décret législatif 6 février 2007, n.25 a transposé en Italie la directive 2002/14/CE. La directive a établi un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs.

Dans le contexte du système de relations industrielles en vigueur en Italie, l'article 1 du décret législatif prévoit que « les modalités d'information et de consultation sont établies par les conventions collectives de travail, de façon à assurer l'efficacité de l'initiative à travers l'équilibre des intérêts de l'entreprise et ceux des travailleurs ainsi que la coopération entre l'employeur et les représentants des travailleurs, dans le respect des droits et des obligations réciproques ». Le décret législatif s'applique à toutes les entreprises, publiques et privées, situées en Italie, qui exercent une activité économique, qu'elle poursuive ou non un but lucratif. L'information et la consultation sont assurées à tous les travailleurs de chaque secteur productif qui exercent une activité (publique ou privée) lucrative ou non.

Dans le respect de la réglementation sectorielle en vigueur et du cadre général fixé par le décret législatif, les conventions collectives sectorielles peuvent rendre plus efficaces et plus adhérents à la réalité de l'emploi les mécanismes qui garantissent une application transversale des principes relatifs à l'information et à la consultation.

À ce propos, aux termes de l'art. 4, la définition des modalités concrètes d'information et de consultation des travailleurs est déléguée aux conventions collectives, avec une clause spécifique de sauvegarde pour les conventions collectives existantes à la date de la signature du décret.

Le décret législatif s'inspire des principes de la directive et détermine les contenus de l'information et de la consultation :

L'information et la consultation recouvrent :

a) l'évolution récente et l'évolution probable des activités de l'entreprise et de son situation économique ;

b) la situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise, ainsi que sur les éventuelles mesures d'anticipation envisagées, notamment en cas de menace sur l'emploi;

c) les décisions de l'entreprise susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail.

L'information s'effectue selon modalités de temps et de contenu appropriées et d'une façon susceptible de permettre aux représentants des travailleurs de procéder à un examen adéquat des informations fournies et de préparer, le cas échéant, la consultation.

La consultation se déroule :

a) selon modalités de temps et de contenu appropriées;

b) au niveau pertinents de direction et de représentation, en fonction du sujet traité ;

c) sur la base des informations, (c'est-à-dire la transmission par l'employeur de données aux représentants des travailleurs, visée à l'information et à l'examen des questions relatives à l'activité de l'entreprise) fournies par l'employeur et de l'avis que les représentants des travailleurs ont le droit de formuler ;

d) de façon à permettre aux représentants des travailleurs de se réunir avec l'employeur et d'obtenir une réponse motivée à tout avis qu'ils pourraient émettre;

e) en vue d'aboutir à un accord sur les décisions de l'employeur ;

On souligne que le décret a établi un cadre général qui prévoit désormais pas seulement l'information mais aussi la consultation relativement à l'évolution occupationnelle de l'entreprise, pour que les travailleurs soient informés sur le contexte occupationnel présent et futur de l'entreprise.

Un autre sujet d'information et de consultation, ayant un caractère transversal et lié non seulement à des situations de difficulté individuelles, est celui des décisions qui envisagent des changements considérables dans l'organisation du travail ou qui ont des répercussion sensibles sur les accords de travail.

Le principe fondamental est que la consultation se produit dans la négociation d'un accord sur les décisions de l'employeur.

Dans l'adoption de la discipline communautaire le législateur italien a choisi, comme seuil moindre d'application, les entreprises qui emploient au moins 50 travailleurs.

Le critère général pour déterminer le seuil numérique occupationnel est fondé sur le nombre moyen mensuel pondéré des travailleurs dépendants embauchés dans les deux dernières années pour une durée indéterminée. Un seuil numérique moindre a été défini aussi pour les travailleurs à temps déterminé (il sont calculés au cas où la durée du contrat dépassait neuf mois), et pour les travailleurs saisonniers.

La définition d'employeur (plus large que celle qu'on peut déduire de la discipline actuelle) s'étend à toute personne physique ou juridique qui exerce une activité économique entrepreneurial, qu'elle poursuive ou non un but lucratif, conformément à la législation nationale et aux conventions collectives de travail ;

celle de travailleur concerne toute personne qui s'engage, contre rétribution, à collaborer à l'activité de l'entreprise et qui prêt son travail, manuel ou intellectuel, au service et sous la direction de l'employeur.

En considération de la portée innovatrice du décret, l'entrée en vigueur de la réglementation a été prévue après une période d'application transitoire qui s'est conclue le 23 Mars 2008.

Les représentants des travailleurs, ainsi que les experts qui les assistent éventuellement, ne sont pas autorisés à révéler aux travailleurs ou à des tiers des informations que l'employeur, dans l'intérêt légitime de l'entreprise, leur a expressément communiquées à titre confidentiel. Cette obligation subsiste pour les trois années suivantes à l'expiration du mandat, quel que soit le lieu où ils se trouvent. Toutefois, les conventions collectives nationales de travail peuvent autoriser les représentants des travailleurs et toute personne qui les assiste à transmettre des informations confidentielles à des travailleurs ou à des tiers liés par une obligation de confidentialité, après la définition des modalités d'exercice par les conventions collectives. En cas de violation de l'obligation, aux représentants des travailleurs, sauf la responsabilité civile, s'appliquent les mesures disciplinaires établies par les conventions collectives appliquées.

Afin de régler les différends qui peuvent surgir sur le caractère des informations à révéler, les conventions collectives nationales de travail ont prévu la constitution d'une Commission de Conciliation pour les contestations relatives à la confidentialité des informations communiquées ainsi que la détermination des exigences techniques, d'organisation et de production afin de déterminer les informations susceptibles de créer des difficultés considérables à la marche de l'entreprise ou à lui causer des dommages. Les conventions collectives doivent déterminer la composition et les modalités de fonctionnement de la Commission.

Les représentants des travailleurs jouissent, dans l'exercice de leurs fonctions, de la protection et des garanties prévues par la réglementation en vigueur ou par les accords et les conventions collectives.

Comme prévu par la directive, le décret législatif a déterminé un mécanisme pour la défense des droits d'information et de consultation. En cas de violation par l'employeur de l'obligation de communiquer les informations ou de consulter les représentants des travailleurs, a été prévu le paiement d'une sanction administrative d'euro 3.000,00 à euro 18.000,00 pour chaque violation. La violation de l'obligation par les experts est punie par le paiement d'une sanction administrative d'euro 1.033,00 à euro 6.198,00.

L'organe compétent à recevoir les signalisations et à infliger les sanctions sont les Directions provinciales du travail, bureaux périphériques du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale.

À ce sujet, conformément à l'action déroulée en matière de protection des conditions de travail des susdits organismes, s'appliquent les dispositions de la loi 24 novembre 1981, n. 689, et modifications suivantes, et celles du décret législatif 23 avril 2004, n. 124. »

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

CSR 21 NORVEGE

« Le Comité conclut que la situation de la Norvège n'est pas conforme à l'article 21 de la Charte révisée au motif qu'il n'a pas été établi que les règles en vigueur en matière d'information et de consultation des travailleurs couvrent la grande majorité des travailleurs concernés. »

272. La représentante de la Norvège fournit les informations suivantes par écrit :

« Comme nous l'avons indiqué dans le quatrième rapport, plusieurs dispositions de la loi WEA relatives à l'information et à la consultation entrent dans le cadre de l'article 21. Les salariés ont le droit d'être informés et consultés en cas de cession de leur entreprise et de licenciement collectif. Avant tout licenciement avec préavis, l'employeur doit en discuter avec le salarié.

Le Comité a demandé dans quelle mesure les travailleurs du secteur privé qui ne sont pas couverts par l'accord LO-NHO sont couverts par un type quelconque de convention collective et si les dispositions desdites conventions sont similaires ou différentes de celles de l'accord LO-NHO. En 2004, environ 55% des salariés du secteur privé étaient couverts par une convention collective, et près de 100% des salariés du secteur public. Ainsi, au total, 70% des salariés norvégiens étaient officiellement couverts par une convention collective en 2004, dont la plus importante était celle conclue entre la LO et la NHO. Selon des estimations actualisées, quelque 250 000 salariés seraient actuellement couverts par l'Accord de base entre la LO et la NHO. Il existe approximativement 600 conventions collectives dans le secteur privé, 100 conventions collectives dans l'administration municipale et quatre dans le secteur gouvernemental. Il n'a pas été possible d'examiner en détail chaque convention collective, de façon à établir exactement en quoi elles diffèrent de l'accord LO-NHO. Cependant, à notre connaissance, les autres conventions sont similaires à cet accord.

Comme indiqué dans le quatrième rapport, certains travailleurs sont couverts par une convention collective même s'ils ne sont pas affiliés à un syndicat. Il s'agit des salariés d'entreprises liées par une convention collective. En vertu de la jurisprudence et de la pratique conventionnelle, ces entreprises sont tenues d'appliquer la convention aux salariés

non syndiqués entrant dans son champ d'application. D'après une enquête réalisée en 2004 par le Bureau norvégien des statistiques, 77% des travailleurs, y compris non syndiqués, se déclaraient couverts par une convention collective.

Parallèlement aux conventions collectives, qui couvrent environ 77% des salariés norvégiens, la nouvelle loi relative à l'environnement de travail (WEA) est entrée en vigueur le 1er janvier 2006. Son chapitre 8 met en œuvre la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002. Aux termes du chapitre 8 de la loi WEA, l'employeur qui emploie régulièrement au moins 50 salariés doit tenir ces derniers informés de toutes les questions qui présentent une importance au regard de leurs conditions de travail et en discuter avec les représentants des salariés. Les statistiques de 2004/2005, font état d'un taux de couverture par les conventions collectives de 70% pour les entreprises de plus de 50 salariés, ce qui signifie que quelque 30 % des travailleurs de ces entreprises ne sont pas couverts par une convention collective. Ces données nous laissent donc supposer que les dispositions de la nouvelle loi WEA concernant le droit à l'information et à la consultation bénéficieront à nombre d'entre eux.

Il n'a pas été possible de déterminer quel était le pourcentage exact de salariés jouissant du droit à l'information et à la consultation en vertu d'une convention collective ou du chapitre 8 de la loi WEA. Cependant, compte tenu des dispositions précitées de la loi WEA et du fait que 77% environ des travailleurs sont couverts par une convention collective, que ce soit dans le cadre d'une affiliation syndicale ou de la jurisprudence et de la pratique conventionnelle, nous pouvons raisonnablement estimer que plus de 80% de la population active bénéficie de ces droits.

Des informations complémentaires concernant la nouvelle réglementation et sa mise en œuvre concrète figureront dans le prochain rapport. »

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

CSR Article 22 – Droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail

CSR 22 ALBANIE

« Le Comité conclut que la situation de l'Albanie n'est pas conforme à l'article 22 de la Charte révisée au motif que les salariés ne jouissent pas du droit effectif de participer aux décisions au sein de l'entreprise en ce qui concerne les questions couvertes par l'article 22 de la Charte révisée ».

274. La représentante de l'Albanie fournit les informations suivantes par écrit :

« Le Comité demande si les conventions collectives comportent des dispositions concernant la participation des salariés à l'amélioration des conditions de travail et du milieu de travail. De telles dispositions figurent dans toutes les conventions de premier degré (par branche ou secteur d'activité), conventions qui existent surtout dans le secteur public.

Concernant les observations du Comité sur le non-respect des conventions collectives en pratique, il convient de préciser que des cas similaires ont été signalés, notamment dans le secteur de l'industrie pétrolière, et ont été réglés par la médiation.

S'agissant du droit des travailleurs de participer à l'organisation des services et facilités sociaux et socioculturels dans l'entreprise, il faut savoir que les contrats de travail, tant dans le secteur public (éducation, santé, etc.) que dans certaines grandes entreprises (production d'énergie, industrie pétrolière, télécommunications, etc.), contiennent des dispositions où les parties elles-mêmes s'engagent à organiser et développer les activités sociales et culturelles. Sur l'activité des cours d'arbitrage/d'intermédiation, il convient de préciser que ces structures n'existent pas encore en Albanie. Nous essayons de mettre sur pied une instance spécifique d'arbitrage (juridiction du premier degré), mais il s'agit d'une décision qui ne peut être prise que sur proposition du Ministre de la Justice et après approbation du Président de la République albanaise. »

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

CSR 22 ITALIE

« Le Comité conclut que la situation de l'Italie n'est pas conforme à l'article 22 de la Charte révisée au motif qu'il n'est pas établi que la grande majorité des travailleurs jouit du droit effectif de participer au processus décisionnel au sein de l'entreprise pour ce qui concerne les questions couvertes par l'article 22 de la Charte révisée. »

276. La représentante de l'Italie fournit les informations suivantes par écrit :

« On prend acte des observations formulées dans les conclusions présentés au sujet de l'art. 22, sur la de base du précédent rapport du Gouvernement Italien.

En confirmant ce qui a été indiqué dans le précédent rapport, se formulent les suivantes intégrations.

Dans l'actuel système législatif n'existe pas une discipline organique relative au droit des travailleurs de participer à la détermination de l'amélioration des conditions de travail et de l'ambient de travail ; mais, la prévision introduite par le décret législatif n. 25/07 - transposition de la directive 2002/14 /CE - concernent l'institution d'un cadre générale relatif à l'information et consultation des travailleurs, (plus en détail on renvoie à l'art. 21), peut se considérer un véritable soutien en faveur de tous les travailleurs.

En rappelant à ce sujet qu'en Italie les formes assumées de participation se reprennent substantiellement dans celles de la consultation, des obligations à traiter et des procédures de codécision-cogestion à niveau d'entreprise, les prévisions du décret législatif n.25/07, si correctement appliquées, peuvent permettre l'entame d'une nouvelle stratégie des relations syndicales à caractère transversal.

Toutefois, en considérant le caractère historique de canal unique du syndicalisme italien, les sujets titulaires des droits de « participation » sont les articulations d'entreprise des syndicats : les RSA (Représentations Syndicales D'entreprise) et les RSU (Représentations Syndicales Unitaires).

Par conséquent, dans le domaine de l'entreprise, ces sujets légitimés à agir peuvent contribuer en manière plus visée à la détermination de conditions de meilleur faveur pour tous les travailleurs.

Le décret cité, au-delà de renvoyer à une plus spécifique discipline déterminée par chaque convention collective prévoit comme objet d'information et de consultation « les décisions de l'entreprise qui soient susceptibles de comporter des considérables changements dans l'organisation du travail, des contrats de travail ». Dans l'esprit du récent décret législatif, la consultation est considérée comme « chaque forme de comparaison, d'échange d'opinions et dialogue parmi les représentants des travailleurs et l'employeur » qui doit se produire » en façon telle de permettre aux représentants des travailleurs de rencontrer l'employeur et obtenir réponse motivée à l'éventuel avis exprimé et au fin de rechercher un accord sur les décisions de l'employeur.

Comme déjà exposé, dans le passé les droits de participation - dans la forme de procédures d'information/consultation (au niveau d'information préventive des décisions qui l'employeur entendait assumer) - ont conditionné, jusqu'à l'émanation du cité décret législatif n. 25/07 , les pouvoirs de l'entrepreneur relativement à certaines institutions, telles que les licenciements collectifs, la caisse intégration, la sécurité sur le lieu de travail, les actions positives, le transfert d'entreprise, le stages d'entreprise.

Le pouvoir d'organisation de l'entrepreneur, en effet, était limité à certains modèles déterminés par la négociation collective, avec l'introduction du droits d'information : les directions d'entreprise transmettaient aux organisations syndicales les questions concernant l'organisation de la production, la décentralisation productive, les stratégies d'entreprise. Le droit à recevoir ces informations était souvent complété par des prévisions de rencontres

(dont, parfois, en commissions ad hoc) où les représentants des parties procédaient à la discussion des données et de leurs éventuels conséquences (examen joint).

Parfois semblables procédures étaient visées uniquement à la connaissance des problèmes de l'entreprise par les représentants des travailleurs ainsi que pour les représentants de l'entreprise, du point de vue des travailleurs et de leurs organisations. De temps en temps ils pouvaient avoir aussi une fonction d'instruction d'une véritable activité contractuelle, « procedimentalizzazione » des pouvoirs de l'entrepreneur, c'est à dire « une complication du procès-verbal décisionnel de l'entrepreneur pour garantir que dans la formation de certaines décisions on tienne compte des intérêts antagoniques sur lesquels va peser l'exercice du pouvoir »

Le but de cette technique était celui de favoriser des solutions concordées sur la gestion des problèmes de l'entreprise, mais l'hésite positif de la procédure et, donc, l'effective stipulation du contrat d'entreprise, restait dans la disponibilité et dans la responsabilité des parties.

À ce sujet, dans le panorama italien, certaines expériences pilote ont été particulièrement significatives, spécifiquement au niveau du titulariat, à la création d'organismes ad hoc pour la gestion de procédures participatives : il est le cas du mécanisme prévu par le Protocole IRI environ la moitié des années 80, qu'a renforcé les droits d'information et a créé des complexes procédures de consultation du syndicat sur les choix gestionnaires plus importants.

Ensuite, à l'Electrolux-Zanussi, l'accord du 1997 avait prévu un complexe système de commissions paritaires pour discuter des différents aspects de la vie de l'entreprise.

Comme déjà indiqué dans le rapport précédent, la nouvelle organisation des relations industrielles qui s'est instauré avec l'accord du 23 Juillet 1993 - Protocole inter confédérale signé entre le Gouvernement et les Partenaires Sociaux - et celui du 27 Juillet 1994 et modifications suivantes, a indiqué que seulement les RSU sont représentatives des syndicats signataires dans l'entreprise.

Les RSU peuvent être constitué sur l'initiative des travailleurs dans chaque unité productive dans le domaine des associations syndicales qui soient signataires de conventions collectives appliquées à l'unité productive.

Au fin d'assurer le raccord entre les Organisations Syndicales signataires des accords nationaux et les représentations d'entreprise titulaires des délégations assignées des contrats mêmes la composition des représentations dérive pour 2/3 de l'élection de la part de tous les travailleurs et pour 1/3 de désignation ou l'élection de la part des organisations signataires les conventions collectives (appliquées dans l'unité productive) qui ont présenté des listes, en proportion aux votes obtenus.

L'électorat « actif » est, de toute façon, constitué par les travailleurs inscrit et pas inscrit préposés à l'unité productive ; l'électorat « passif » est défini à travers des listes appropriées qui peuvent être présentées par toutes les associations syndicales pourvu que formellement constituées (par conséquent pas des groupes occasionnels de travailleurs) qui acceptent le règlement contenue dans l'accord entre CGIL ; CISL, UIL, (protocole 93 et suivants) ou bien par de syndicats autonomes qui réussissent à faire souscrire ses listes au 5% des travailleurs.

Par conséquent l'introduction des double légitimation électorale générale et associative de la RSU assure un concret raccord entre les organisations signataires les conventions collectives et les représentations d'entreprise titulaires des délégations assignées par les accords, ainsi que représentative de la volonté et des exigences des travailleurs.

De cette manière vient assurée, à travers un mécanisme juridique formel, une constante cohérence dans les deux niveaux de négociation (nationale et d'entreprise) à travers un mécanisme juridique formel.

En réponse à la question relative au représentant des travailleurs pour la sécurité, on réaffirme de nouveau que, aux sens de l'art. 18 du décret législatif 626/94 et modifications suivantes, dans les entreprises ou unités productives avec plus que quinze travailleurs, le représentant pour la sécurité représente indistinctement tous les travailleurs pour ce qui est de la santé et la sécurité, dans le cas où soit élue ou désigné par les travailleurs dans le domaine des représentations syndicales d'entreprise, telles que définies par la négociation collective. »

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

CSR 22 NORVEGE

« Le Comité conclut que la situation de la Norvège n'est pas conforme à l'article 22 de la Charte révisée au motif qu'il n'est pas établi que les règles encadrant la participation des travailleurs à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail au sein de l'entreprise couvrent la grande majorité des travailleurs concernés. »

278. La représentante de la Norvège fournit les informations suivantes par écrit :

« Aux termes de la loi WEA, article 6-1, toutes les entreprises doivent disposer d'au moins un représentant en matière de sécurité. Le nombre de ces représentants dépend de la taille de l'entreprise, de la nature de ses activités et des conditions de travail en général. Si l'entreprise est divisée en plusieurs services séparés ou si ses salariés travaillent en équipes, chaque service ou équipe doit élire au moins un représentant en matière de sécurité. Dans les entreprises de moins de dix salariés, les parties peuvent convenir par écrit d'un arrangement différent ou décider que l'entreprise n'aura pas de représentant en matière de sécurité. Le rôle desdits représentants est le suivant :

Article 6-2 : Rôle des représentants en matière de sécurité

(1) Le représentant en matière de sécurité défend les intérêts des salariés dans le domaine de l'environnement de travail. Il veille au bon ordre et à l'entretien de l'entreprise, et à ce que le travail soit accompli de telle manière que la sécurité, la santé et le bien-être des salariés soient protégés conformément aux dispositions de la présente loi.

(2) Le représentant en matière de sécurité doit veiller en particulier à ce que :

- a) les salariés ne soient pas exposés à des risques provenant des machines, des installations techniques, de substances chimiques et des méthodes de travail ;
- b) les dispositifs de sécurité et les équipements de protection individuelle soient fournis en quantité suffisante et qu'ils soient aisément accessibles et en bon état ;
- c) les salariés disposent des instructions, de la pratique et de la formation nécessaires ;
- d) à défaut, le travail soit organisé de telle manière que les salariés puissent s'acquitter de leurs tâches dans des conditions convenables au regard de la santé et de la sécurité ;
- e) les déclarations relatives aux accidents du travail, etc. soient faites, conformément à l'article 5-2.

(3) Dès qu'un représentant en matière de sécurité prend connaissance d'une situation pouvant entraîner des accidents ou comporter des risques pour la santé, il doit immédiatement en informer les salariés concernés, et si le représentant en matière de sécurité n'est pas en mesure d'écartier le danger lui-même, il doit attirer l'attention de l'employeur ou de son représentant sur ce danger. Une fois informé, l'employeur doit donner une réponse au représentant en matière de sécurité. Si aucune mesure n'est prise dans un délai raisonnable, le représentant en matière de sécurité doit avertir l'Inspection du travail ou le comité responsable de l'environnement de travail.

(4) Le représentant en matière de sécurité doit être consulté lors de la planification et de la mise en œuvre, dans son secteur de compétence, de mesures revêtant une importance pour l'environnement de travail, telles que la mise en place, l'application et le maintien d'un programme systématique de santé, de protection de l'environnement et de sécurité dans l'entreprise (cf. article 3-1).

(5) Le représentant en matière de sécurité doit être informé de toutes les maladies professionnelles et de tous les accidents ou presque-accidents du travail survenant dans son secteur de compétence, des mesures et des rapports relatifs à la santé professionnelle et de toutes les anomalies ou défaillances détectées.

(6) Le représentant en matière de sécurité doit prendre connaissance des règles de sécurité, instructions, ordres et recommandations édictés par l'Inspection du travail ou l'employeur.

(7) Le représentant en matière de sécurité doit participer aux inspections menées dans l'entreprise par l'Inspection du travail.

(8) Le ministère peut, par voie réglementaire, prévoir des dispositions supplémentaires concernant les activités du représentant en matière de sécurité et son devoir de réserve. Ces dispositions peuvent prévoir que le représentant en matière de sécurité accomplisse les tâches assignées au comité responsable de l'environnement de travail, conformément à l'article 7-2, lorsque l'entreprise ne dispose pas d'un tel comité. Le représentant en matière de sécurité peut ne pas être investi du pouvoir de prendre des décisions, conformément à l'article 7-2, 4e paragraphe, troisième phrase et 5e paragraphe.

Les représentants en matière de sécurité ont également le droit d'interrompre le travail lorsqu'ils estiment qu'il existe un danger immédiat pour la santé et la vie des salariés. Les employeurs doivent faire en sorte que les représentants en matière de sécurité suivent les formations nécessaires au bon accomplissement de leurs tâches ; les employeurs doivent également prendre en charge les frais relatifs à ces formations ainsi que les autres frais occasionnés par l'accomplissement desdites tâches.

Aux termes de l'article 4 du Règlement relatif aux activités systématiques de protection de la santé, de l'environnement et de la sécurité dans les entreprises (Réglementation en matière de contrôle interne), l'employeur doit s'assurer qu'un contrôle interne soit mis en place et effectué dans l'entreprise en collaboration avec les salariés et leurs représentants.

Les entreprises employant régulièrement au moins 50 salariés sont tenues de créer un comité responsable de l'environnement de travail dans lequel l'employeur, les salariés et le personnel chargé de la sécurité et de la santé sont représentés. De tels comités doivent également être créés dans les entreprises employant entre 20 et 50 salariés lorsque l'une des parties l'exige. Si les conditions de travail le justifient, l'Inspection du travail peut imposer aux entreprises de moins de 50 salariés de créer un comité responsable de l'environnement de travail.

Compte tenu des dispositions précitées, on peut conclure que la réglementation existante concernant la participation des travailleurs à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu de travail au sein de l'entreprise couvre pratiquement l'ensemble des travailleurs concernés. »

279. 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 24 – Droit à la protection en cas de licenciement

CSR 24 BULGARIE

« Le Comité conclut que la situation de la Bulgarie n'est pas conforme à l'article 24 de la Charte révisée au motif que l'indemnité compensatoire en cas de licenciement pour un motif non valable est plafonnée à six mois de salaire.»

280. Le représentant de la Bulgarie confirme que l'indemnisation accordée en cas de licenciement abusif est limitée à six mois de rémunération. Il indique toutefois que l'intéressé conserve certains des droits conférés aux salariés et que l'employeur est tenu d'acquitter les cotisations de sécurité sociale jusqu'à ce que la justice ait statué sur le licenciement. Il ajoute que le plafonnement à six mois n'est pas arbitraire; il est lié à la durée très longue des procédures en Bulgarie. Si l'employeur devait verser des indemnités pour la période comprise entre le licenciement et une éventuelle réintégration ordonnée par les tribunaux – ce qui pourrait prendre jusqu'à trois ans –, la charge financière qu'il lui faudrait ainsi supporter serait excessivement lourde. Il signale à cet égard que la réforme en cours du code de procédure civile devrait permettre de raccourcir ces délais.

281. Les représentantes de la République tchèque, de la Norvège et de la Pologne, ainsi que le représentant de la CES, considèrent que le plafonnement de l'indemnisation à six mois de rémunération en cas de licenciement abusif constitue une grave faille dans le

système bulgare. La mise aux voix d'un avertissement est évoquée, mais, faute de quorum – dix-sept représentants seulement sont présents -, cela s'avère impossible.

282. Le Comité appelle instamment le gouvernement de la Bulgarie à prendre des mesures pour rendre la situation conforme à la Charte, plus précisément en supprimant le plafond d'indemnisation prévu en cas de licenciement sans motif valable. Entre-temps, il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSR 24 CHYPRE

« Le Comité conclut que la situation de Chypre n'est pas conforme à l'article 24 de la Charte révisée, au motif que le droit chypriote exclut de la protection contre le licenciement les salariés n'ayant pas travaillé pour leur employeur pendant une période ininterrompue de 26 semaines, et ceci quelles que soient leurs qualifications. »

283. Le représentant de Chypre indique qu'un comité technique examine comment moderniser la législation en matière de licenciement à la lumière des observations du CEDS. Cela étant, les autorités chypriotes estiment conforme à l'Annexe à la Charte le fait qu'il ne soit pas prévu par la loi d'octroyer une indemnisation si le licenciement survient au cours d'une période d'essai de 26 semaines ; en tout état de cause, ceux qui seraient dans ce cas peuvent saisir les juridictions civiles et réclamer une indemnisation auprès de ces instances. Le représentant de Chypre demande ce qu'il faut entendre par une période d'essai « raisonnable » aux fins de l'exclusion d'un travailleur du champ d'application de la législation relative au licenciement.

284. Le Secrétariat explique qu'à ce jour, le CEDS a simplement jugé inacceptable que les travailleurs en période d'essai d'une durée maximale de six mois soient exclus de la protection contre le licenciement, notamment lorsqu'aucune distinction n'est faite selon les qualifications du salarié. Il ne s'est toutefois pas encore prononcé sur ce que pourrait être une période d'essai raisonnable. Le Secrétariat indique également qu'il s'agit là d'une question sur laquelle certains membres du CEDS ont formulé une opinion dissidente et qu'il n'est pas exclu que la jurisprudence évolue sur ce point.

285. Le Comité prend note de ces informations et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSR 24 ITALIE

« Le Comité conclut que la situation de l'Italie n'est pas conforme à l'article 24 de la Charte révisée au motif que les catégories de travailleurs exclues de la protection contre le licenciement sont plus étendues que celles autorisées par les prescriptions de la présente disposition. »

286. La représentante de l'Italie informe le Comité que la situation n'a pas changé depuis la dernière conclusion. Elle rappelle les raisons qui font qu'en Italie, certaines catégories de travailleurs ne sont pas couvertes par la législation générale en matière de licenciement. S'agissant des employés de maison, la législation générale ne leur est effectivement pas applicable, mais leur droit à un délai légal de préavis en cas de licenciement est prévu par des textes spécifiques. Quant aux travailleurs qui effectuent une période d'essai, on a considéré que, cette période étant destinée à vérifier leur capacité professionnelle et leur intérêt pour le poste, la possibilité serait laissée au travailleur comme à l'employeur se dégager du contrat sans avoir à donner un préavis ou à verser des indemnités.

287. Le Comité considère qu'aucun changement substantiel n'est intervenu et insiste pour que le gouvernement de l'Italie prenne des mesures afin de rendre la situation conforme à

la Charte révisée, notamment pour ce qui concerne l'exclusion des employés de maison de la législation générale relative à la protection des travailleurs contre le licenciement. Entre-temps, il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 26§1 – Droit à la dignité dans le travail (harcèlement sexuel)

CSR 26§1 MOLDOVA

« Le Comité conclut que la situation de la Moldova n'est pas conforme à l'article 26§1 de la Charte révisée au motif que ni la loi ni les règlements ni d'autres actes administratifs ne prévoient les moyens de prévention et de réparation nécessaires à une protection effective des salariés contre le harcèlement sexuel. »

288. La représentante de Moldova souligne que des évolutions sont intervenues depuis la dernière fois sur le plan de la législation et de la prévention. Une nouvelle loi a été adoptée en février 2006 visant à protéger le travailleur contre toute forme de harcèlement, tout en imposant à l'employeur de prévenir de tels agissements. Elle ajoute qu'un plan national d'action 2006-2009 lancé en 2006 est destiné à renforcer la prévention contre le harcèlement au travail. La représentante de la Moldova précise également que le gouvernement de Moldova est conscient de l'importance d'une protection effective des travailleurs contre toute forme de harcèlement, même si cela n'est pas encore reflété dans la législation. Un groupe de travail a notamment été créé en vue d'envisager la création d'un mécanisme d'identification des cas de harcèlement comme toute forme de discrimination, mais aussi d'examiner la nécessité d'amender le cadre législatif existant. La représentante de la Moldova souligne enfin que des informations plus détaillées seront fournies dans le prochain rapport.

289. Le Comité prend note des évolutions positives intervenues en Moldova et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS relative à l'article 26 de la Charte révisée.

Article 26§2 – Droit à la dignité dans le travail (harcèlement moral)

CSR 26§2 ALBANIE

« Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de l'Albanie n'est pas conforme à l'article 26§2 de la Charte révisée au motif que ni la loi, ni les règlements, ni d'autres actes administratifs ne prévoient les moyens de prévention et de réparation nécessaires à une protection effective des salariés contre le harcèlement autre que sexuel qui n'est pas établi et que les pouvoirs publics ou les juridictions appliquent les textes existants de manière à assurer cette protection. »

290. La représentante de l'Albanie fournit les informations suivantes par écrit :

« Questions d'ordre moral

1) En vertu de l'article 32 du code du travail relatif à la protection de la personne, il est du devoir de l'employeur de respecter et de protéger la personne du salarié dans les relations professionnelles. De plus, la prévention des comportements de nature à porter atteinte à la dignité du salarié est considérée comme une obligation de l'employeur à son égard.

2) Dans la pratique, les conventions collectives en vigueur contiennent tous les éléments prévus par la loi quant aux droits et obligations des parties. La protection de la dignité du salarié y est inscrite comme une obligation de l'employeur.

Législation

Le droit albanais contient des mesures de lutte contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Au regard de l'article 32§3 du code du travail, le harcèlement sexuel exercé en milieu professionnel désigne "toute pratique de harcèlement fondé sur le sexe qui porte gravement atteinte au salarié sur le plan psychologique".

Il est fait interdiction à l'employeur d'avoir à l'égard d'un salarié des gestes s'apparentant à du harcèlement sexuel ; la législation proscribit également ce type de comportement de la part d'autres salariés. L'article 202 du code du travail érige le harcèlement sexuel sur le lieu de travail en infraction administrative passible d'une amende d'un montant pouvant aller jusqu'à 50 fois le salaire de l'auteur des faits.

Le projet de loi relatif à l'égalité sexuelle dans la société, actuellement à l'examen devant le Parlement albanais, apporte des précisions concernant le harcèlement sexuel sur le lieu de travail ainsi que d'autres types de harcèlement fondé sur le sexe. Ce texte s'appuie sur la législation internationale en la matière, et plus particulièrement sur les recommandations de l'UE. Il a été élaboré par un groupe d'experts juridiques, à l'initiative du Gouvernement albanais (ministère du Travail, des Affaires sociales et de l'Égalité des chances), avec le soutien de l'OSCE et du PNUD. A chaque étape, il a été soumis pour avis à divers groupes d'intérêt, en particulier pour le chapitre sur les relations au travail; l'opinion des organisations patronales et salariales a été plus spécialement prise en compte car leurs membres siègent aussi à la Commission pour l'égalité des chances – organe institué conformément à l'obligation prescrite par l'article 200 du code du travail et au décret du Conseil des Ministres n° 730 du 16 novembre 2003 relatif au fonctionnement du Conseil national du travail. La Commission pour l'égalité des chances est issue de l'arrêté n° 1909 du 8 septembre 2006 du Ministre du Travail, des Affaires sociales et de l'Égalité des chances ; rattachée au Conseil national du travail, elle a à sa tête le Directeur du département chargé des politiques en matière d'égalité des chances.

Le projet de loi définit comme suit le harcèlement sexuel en milieu professionnel « Toute forme non désirée de comportement à connotation sexuelle, se traduisant par des paroles ou par des actes, physiques ou symboliques, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, en particulier lorsqu'il a lieu dans un climat d'intimidation, d'hostilité, d'humiliation, d'attitude dégradante ou offensante, doit être considéré comme du harcèlement sexuel et est à ce titre interdit ». Conformément aux dispositions du chapitre consacré à la protection et à l'égalité de traitement fondée sur l'appartenance sexuelle dans les relations de travail, l'employeur est tenu de « faire en sorte d'éviter tout acte de discrimination, de harcèlement ou de conduite choquante sur le plan sexuel à l'égard du salarié » et de « s'abstenir de placer en situation défavorable ou de sanctionner par mesure disciplinaire tout salarié qui proteste ou se plaint de discrimination, harcèlement et conduite choquante sur le plan sexuel ainsi que tout salarié venu témoigner contre de tels actes commis par l'employeur ou par d'autres salariés ». L'article 23 du projet de loi précise par ailleurs les responsabilités de l'employeur en matière de protection du salarié contre la discrimination hommes-femmes, et plus particulièrement contre le harcèlement sexuel. L'obligation première de l'employeur est d'adopter un règlement interne conforme à cette loi, assorti de sanctions. Lorsqu'il apprend qu'un salarié est victime d'une forme de harcèlement, sexuel ou autre, il doit immédiatement prendre des mesures pour y mettre un terme et recourir aux mesures disciplinaires ou sanctions prévues par le règlement. Il doit également intégrer dans les conventions collectives des dispositions sur les règles et procédures à appliquer pour remédier à ce type de situation.

Les phénomènes de harcèlement sexuel en milieu scolaire sont aussi abordés dans le projet de loi, qui considère comme illégal tout acte de harcèlement à connotation sexuelle commis par les membres du personnel, enseignant ou autre, à l'encontre d'un élève ou étudiant dans son établissement, ou de quiconque souhaite y étudier. Est également qualifié d'illégal le harcèlement sexuel exercé par un élève ou étudiant à l'égard d'un de ses condisciples ou d'un membre du personnel de l'établissement scolaire.

La victime d'un harcèlement sexuel doit adresser sa plainte, par écrit ou par oral, à l'employeur ou au chef d'établissement concerné.

Concernant les procédures de règlement des litiges de cet ordre, l'article 44 du projet de loi dispose ce qui suit.

1. Toute plainte alléguant d'un manquement à l'égalité des sexes prévue par la présente loi doit être examinée par les instances administratives, conformément au code de procédure administrative. Ces instances se prononcent au vu des dispositions de cette loi.

2. La victime d'une discrimination fondée sur le sexe peut saisir le tribunal pour défendre les droits prescrits dans cette loi.

3. Si elles le souhaitent, les parties peuvent engager une procédure de médiation ou de conciliation prévue par la législation en vigueur. L'engagement d'une telle procédure n'empêche pas le requérant de porter l'affaire devant l'instance administrative concernée ou la juridiction compétente.

4. Si les actes illégaux ont été commis par des agents de la fonction publique, c'est la loi sur la responsabilité extra-contractuelle des organes de l'Administration de l'Etat qui s'applique.

5. Les organisations à but non lucratif et autres personnes morales peuvent, avec le consentement du plaignant, engager ou soutenir une procédure légale pour leur propre compte, conformément aux dispositions de la présente loi.

Dans le chapitre consacré aux sanctions, l'article 23 relatif aux « manquements » prévoit expressément que le harcèlement sexuel sur le lieu de travail engage la responsabilité de son auteur sur le plan disciplinaire. Les mesures disciplinaires sont appliquées dans le respect des principes juridiques que sont le droit d'être informé, le droit d'être entendu et le droit de porter plainte.

Les manquements de cette nature sont considérés comme des infractions administratives passibles d'une amende dont le montant varie, selon les faits, leur gravité et leur auteur, de 30 000 à 80 000 Leks. D'autre part, le plaignant peut se voir octroyer une indemnisation en réparation du préjudice moral, conformément aux dispositions du code civil et du code de procédure civile en vigueur en Albanie. Lorsque le non-respect des dispositions légales relève de faits pénalement réprimés, l'acte est sanctionné conformément au code pénal.

Mesures prises par l'Etat

- Le projet de loi sur l'égalité des sexes dans la société entend offrir une protection plus large. A cet effet, il donne une définition spécifique du harcèlement sexuel en milieu professionnel, indique les procédures à suivre pour porter plainte, et énonce les sanctions applicables.

- La Stratégie nationale pour l'égalité des sexes et la lutte contre les violences familiales, approuvée par le décret du Conseil des Ministres n° 913 du 19 décembre 2007, prévoit dans son plan d'action, bien qu'elle ne s'intéresse pas spécifiquement au harcèlement sexuel en milieu professionnel, les mesures à prendre en 2008-2009 et envisage d'organiser dans tout le pays des stages de formation animés par des groupes d'intérêt et par les collectivités locales, qui porteront sur les droits des femmes et des jeunes filles, ainsi que sur la législation nationale et internationale en la matière. Une formation sur le harcèlement sexuel en milieu professionnel fait partie du programme.

- Dans le cadre de l'harmonisation des législations et face à la prise de conscience de la population, le Département chargé des politiques en matière d'égalité des chances a préparé et distribué à différents organismes et groupes d'intérêt un recueil de tous les textes de loi internationaux sur l'égalité des sexes, parmi lesquels figurent aussi des lois traitant spécifiquement du harcèlement sexuel.

- Dans le cadre de l'accord de stabilisation et d'association, ce même département a sollicité des crédits pour organiser un atelier de formation sur les méthodes de réalisation d'une enquête au niveau national concernant le taux de harcèlement sexuel en milieu professionnel. Cette initiative s'explique par le fait que le harcèlement sexuel est certes un phénomène présent sur le lieu de travail, mais n'est généralement pas signalé, sauf quelques rares cas rendus publics par les médias. Notre demande est restée jusqu'ici sans réponse.

- Un groupe de travail composé d'experts chargés de préparer les différents règlements d'application de la loi relative à l'égalité des sexes dans la société vient d'être mis en place. Ces règlements comprendront également des textes de loi sur la discrimination, le harcèlement et le harcèlement sexuel en milieu professionnel.

- Conformément à l'obligation prescrite par l'article 200 du code du travail, au décret du Conseil des Ministres n° 730 du 16 novembre 2003 sur le fonctionnement du Conseil national du travail, ainsi qu'à l'arrêté n° 1909 du 8 septembre 2006 du Ministre du Travail,

des Affaires sociales et de l'Égalité des chances, la Commission pour l'égalité des chances a été instituée au sein du Conseil national du travail ; elle a à sa tête le Directeur du département chargé des politiques en matière d'égalité des chances, et est composée de membres du ministère et des organisations patronales et salariales. La Commission a examiné le projet de loi sur l'égalité des sexes dans la société. Le texte a été vivement apprécié par les partenaires sociaux, en particulier le volet concernant les relations professionnelles. Ils se sont engagés à renforcer leur coopération dès que le projet sera approuvé. »

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

CSR 26§2 MOLDOVA

« Le Comité conclut que la situation de la Moldova n'est pas conforme à l'article 26§2 de la Charte révisée au motif que ni la loi ni les règlements ni d'autres actes administratifs ne prévoient les moyens de prévention et de réparation nécessaires à une protection effective des salariés contre le harcèlement sexuel autre que sexuel. »

292. Voir l'article 26§1.

Article 27§3 – Illégalité du licenciement pour motif de responsabilités familiales

CSR 27§3 FINLANDE

« Le Comité conclut que la situation de la Finlande n'est pas conforme à l'article 27§3 de la Charte révisée au motif que la législation ne prévoit pas de possibilités de réintégration pour les travailleurs illégalement licenciés en raison de leurs responsabilités familiales. »

293. La représentante de la Finlande fournit les informations suivantes par écrit :

« La législation finlandaise n'a pas changé. Elle n'offre pas de possibilités de réintégration en cas de licenciement abusif. La loi sur les contrats de travail prévoit une indemnisation dont le montant varie, selon le cas, entre trois et vingt-quatre mois de salaire. La victime peut en outre réclamer une indemnisation au titre de la loi sur la non-discrimination, de la loi relative à l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que de la loi relative à la responsabilité civile. Pour peu qu'il puisse être qualifié de discrimination professionnelle, le licenciement abusif peut aussi être sanctionné en application des dispositions du droit pénal.

En Finlande, une relation d'emploi est par nature une obligation personnelle continue, dont la poursuite ou le rétablissement, fût-ce après un préavis de licenciement infondé, suppose nécessairement la compréhension mutuelle de chacune des parties au contrat. Notre législation du travail et notre système contractuel général ne comportent ni l'une ni l'autre une quelconque obligation de rétribution en nature – ce à quoi reviendrait l'obligation de rétablir une relation d'emploi. La rupture d'un contrat ne peut entraîner qu'une obligation à dédommager, comme le prévoit la loi.

La condition de rétablissement d'une relation d'emploi ne ressort pas davantage du libellé de l'article 8§2 de la Charte sociale européenne. Le fait de déclarer illicite un préavis de licenciement ne signifie pas qu'il faille maintenir cette relation par des moyens coercitifs.

Lors de l'élaboration de la nouvelle loi sur les contrats de travail entrée en vigueur au 1er juin 2001, ses auteurs se sont accordés à considérer que le maintien ou le rétablissement d'une relation d'emploi par décision de justice en cas de rupture abusive du contrat de travail n'était pas envisageable, étant donné les fortes caractéristiques personnelles qui entourent une telle relation. La réintégration dans l'emploi n'intervient concrètement qu'en des circonstances très exceptionnelles. »

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

CSR 27§3 IRLANDE

« Le Comité conclut que la situation de l'Irlande n'est pas conforme à l'article 27§3 de la Charte révisée, au motif que le montant de l'indemnisation pouvant être accordée à un salarié victime d'un licenciement abusif en raison de ses responsabilités familiales est plafonné. »

295. Le représentant de l'Irlande a informé le Secrétariat qu'il n'est pas en mesure de fournir les informations écrites pour toutes les situations de non-conformité pour la première fois des Conclusions 2007 car ces situations sont actuellement examinées par des "comités interdépartementaux". Ces informations écrites seront fournies lors de prochains rapports.

Article 28 – Droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise et facilités à leur accorder

CSR 28 BULGARIE

« Le Comité conclut que la situation de la Bulgarie n'est pas conforme à l'article 28 de la Charte révisée au motif que la législation en vigueur durant la période de référence ne prévoyait pas d'indemnisation suffisante en cas de licenciement illégal lié au statut du salarié ou à ses activités en tant que représentant syndical. »

296. Le représentant de la Bulgarie fournit les informations suivantes par écrit :

« Selon l'article 344 du Code de Travail, le salarié qui considère son licenciement illégal a le droit de saisir le tribunal compétent et, si ce tribunal reconnaît son licenciement comme illégal, d'être réintégré à son poste. D'après l'article 225, para 1 du CT, le salarié a le droit d'indemnisation équivalent à sa rémunération mensuelle brute pour le temps qu'il est resté en chômage, mais pas plus de six mois. Dans le cas de licenciement illégal, le salarié concerné a le droit de congé pour la période pour laquelle relation de travail n'existait pas. Cette période est considéré comme période de service – de la date de licenciement jusqu'à la date de réintégration.

D'après le Code de la sécurité sociale (art. 9, par.3 p.2) pour toute cette même période l'employeur doit verser pour son compte les cotisations de la sécurité sociale.

Nous considérons que ces mesures ont un caractère assez dissuasif pour l'employeur de procéder au licenciement abusif.

A part cette procédure, au cas de licenciement discriminatoire, la Commission de protection contre la discrimination, d'après la Loi de protection contre discrimination, ou la Cour peuvent imposer des sanctions qui, dans certains cas peuvent aller jusqu' à 5000 Euro. »

297. 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 29 – Droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs

CSR 29 SUEDE

« Le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à l'article 29 de la Charte révisée au motif qu'aucune disposition n'offre la possibilité de procédure administrative ou judiciaire avant l'intervention des licenciements afin d'éviter qu'il soit procédé à ceux-ci sans respect de l'obligation de consultation. »

298. La représentante de la Suède fournit les informations suivantes par écrit :

« La participation des travailleurs au processus de prise de décisions dans les entreprises suédoises a fait ses preuves depuis bien longtemps. Elle a vu le jour dès 1946, dans le cadre de conventions collectives. Des obligations légales en ce sens ont été introduites en 1976. La législation suédoise en matière de participation des travailleurs s'est vu accorder un très grand crédit ; le fait d'informer les travailleurs et de les consulter avant de prendre des décisions importantes constitue aujourd'hui une pratique bien établie et une obligation légale dans les relations professionnelles en Suède. La loi suédoise est perçue, à l'échelon européen, comme un outil bien rôdé d'une grande portée. L'employeur qui envisage de procéder à des licenciements collectifs doit prévoir un délai suffisant pour consulter les représentants des travailleurs et ces consultations doivent être menées à bien avant que les décisions ne soient prises.

Si les salariés estimaient que ces droits ne sont pas assortis de garanties leur permettant de les exercer dans les faits, le problème aurait vraisemblablement été soulevé par les puissants syndicats suédois ; or tel n'a pas été le cas.

De même, le Tribunal du travail semble n'avoir eu à connaître que peu d'affaires de méconnaissance totale par des entreprises de leurs obligations de consultation. Cela étant, la jurisprudence existante sur les cas de non-respect de ces obligations montre que les dommages-intérêts non punitifs sont considérables. Ainsi, une entreprise qui avait arrêté sa décision avant de consulter son personnel a récemment été condamnée à verser une somme de 75 000 SEC à titre de dommages-intérêts non pécuniaires (AD 98/2007). Elle a en outre dû payer les dépens pour les deux parties, qui s'élevaient à près de 150 000 SEK pour chacun des syndicats impliqués dans la procédure.

Il apparaît donc bien que le système suédois garantit ces droits dans les faits. »

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

CSR Article 31§1 – Logement d'un niveau suffisant

CSR 31§1 ITALIE

« Le Comité conclut que la situation de l'Italie n'est pas conforme à l'article 31§1 combiné à l'article E de la Charte révisée pour les motifs suivants :

- toutes les régions ne se sont pas dotées d'une législation concernant les Roms et il n'existe pas encore de loi-cadre au niveau national ;
- l'Italie n'a toujours pas démontré avoir pris des mesures suffisantes sur tout le territoire pour faire en sorte qu'une offre quantitative et qualitative de logement adaptée aux besoins des Roms leur soit proposée;
- l'Italie n'a toujours pas démontré s'être assurée ou avoir pris des mesures pour s'assurer que toutes les collectivités locales s'acquittent à cet égard des obligations qui leur incombent ;
- les données concernant les Roms ne sont pas encore recueillies à l'échelon national. »

Premier motif de non-conformité

300. Le représentant de l'Italie retrace l'origine historique de la présence des Roms en Italie. Il fait remarquer que, ces dernières années, le nombre de ceux qui sont en situation irrégulière a augmenté, ce qui a entraîné des problèmes d'insécurité. Aussi le Gouvernement a-t-il décidé de s'occuper du sort des Roms, y compris pour ce qui concerne leur accès à un logement d'un niveau suffisant, avec l'adoption d'un « paquet législatif sur la sécurité » qui prévoit notamment :

- la proclamation de l'état d'urgence ;
- la nomination des préfets de Milan, Rome et Naples comme « Commissaires - spéciaux pour l'urgence rom » ;

- l'attribution à ces Commissaires spéciaux de pouvoirs extraordinaires en vue de recenser tous les Roms (en situation régulière et irrégulière), y compris les mineurs, au moyen notamment d'un relevé des empreintes digitales.

Le représentant de l'Italie précise que la Commission européenne a approuvé cette ligne d'action en juillet 2008 et ajoute que le recensement des Roms nomades ou sédentaires présents en situation régulière ou irrégulière en Italie permettra enfin au Gouvernement de définir ce qu'il y a lieu de faire pour rendre conforme à la Charte la situation des Roms au regard du logement. En attendant de recevoir les résultats du recensement, qui devaient être connus à la mi-octobre 2008, les Commissaires spéciaux ont donné l'autorisation de procéder à des incursions dans les aires de campement pour y vérifier les conditions de vie. Plusieurs municipalités ont également lancé des initiatives en matière de logement – c'est notamment le cas à Naples, où des campements de grande taille ont été divisés en aires plus petites, à Padoue et Voghera, où des terrains ont été attribués aux Roms et où des fonds ont été alloués pour l'aménagement de nouveaux sites d'accueil, ainsi qu'à Bologne et à Pise, où des logements sociaux ont été mis à la disposition des Roms. Le représentant de l'Italie souligne néanmoins que les réponses aux problèmes des Roms supposent une participation active de ces derniers, de même que celle de leurs pays d'origine ; à défaut, il sera difficile de trouver des solutions à long terme.

301. Le représentant de la Bulgarie considère que, compte tenu de la complexité de la situation concernant les Roms, il faudra encore quelque temps pour déterminer si de réels progrès ont été accomplis. Dans l'intervalle, l'Italie devrait être invitée à faire ce qu'indique le CEDS.

302. En réponse aux questions des représentantes de la Pologne, de la République tchèque et du Président, le représentant de l'Italie explique que l'inclusion éventuelle d'une référence aux populations roms et sintis dans la loi n° 482 de 1999 relative à la protection des langues et cultures des minorités nationales ne fait pas partie des priorités du Gouvernement.

303. De l'avis de la représentante de la Lituanie, l'Italie devrait clarifier quelle est concrètement la situation des Roms dans chacune des régions du pays.

304. La représentante de la Roumanie attire l'attention sur le fait que le CEDS a estimé que l'Italie devait recueillir des données sur les Roms en ce qu'ils font ou pourraient faire l'objet d'une discrimination, et que l'analyse de telles données était un préalable pour formuler une politique rationnelle. Il faudrait donc donner acte de ce que l'Italie s'est effectivement engagée dans cette voie.

305. Le Secrétariat suggère que, si le Comité entend saluer les initiatives italiennes, il se devrait d'indiquer clairement quelles sont celles dont il se félicite, car le Commissaire aux droits de l'homme du Conseil de l'Europe - notamment – s'est dit très préoccupé par le « paquet législatif sur la sécurité ».

306. Le Comité prend note des faits nouveaux intervenus après la période de référence et demande à l'Italie de communiquer les informations demandées sur la législation et la pratique tant au niveau national qu'à l'échelon régional. Il décide par ailleurs d'attendre la prochaine appréciation du CEDS concernant l'article 31§1 de la Charte révisée.

CSR Article 31§2 – Réduire l'état de sans-abri

CSR 31§2 ITALIE

« Le Comité conclut que la situation de l'Italie n'est pas conforme à l'article 31§2 combiné à l'article E de la Charte révisée au motif que l'Italie n'a toujours pas établi que les expulsions qu'elle pratique sont effectuées dans les conditions nécessaires et n'a pas crédible ment démenti que des Roms aient à cette occasion été victimes des violences injustifiées. »

307. Le représentant de l'Italie renvoie aux informations fournies au titre de l'article 31§1 pour ce qui concerne les priorités du Gouvernement. Il indique également que, s'agissant des expulsions, l'UNAR (Office national italien de lutte contre la discrimination raciale) s'assure qu'elles se déroulent dans le respect des dispositions relatives aux droits de l'homme applicables en la matière. Lorsque des actes de violence se produisent, la justice est saisie. Sur la question de la destruction des campements roms rasés près de Naples en mai 2008, il fait savoir qu'une enquête est en cours afin d'identifier les responsables des violences.

308. Le Comité prend note des informations communiquées et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS concernant l'article 31§2 de la Charte révisée.

CSR Article 31§3 – Coût du logement

CSR 31§3 ITALIE

« Le Comité conclut que la situation de l'Italie n'est pas conforme à l'article 31§3 combiné à l'article E de la Charte révisée au motif que l'Italie n'a toujours pas démontré qu'elle a tenu compte de la situation différente des Roms lorsqu'elle a pris des mesures adaptées pour améliorer leurs conditions de logement, y compris la possibilité d'accéder effectivement aux logements sociaux, sur l'ensemble du territoire. »

309. Le représentant de l'Italie renvoie aux informations fournies au titre de l'article 31§1 pour ce qui concerne les priorités du Gouvernement et répète qu'il conviendrait d'attendre les résultats du recensement pour décider des mesures à prendre également sous l'angle de l'article 31§3. Il indique aussi que des sommes considérables ont été dégagées aux fins d'améliorer l'habitat des Roms à Milan, Turin et Rome. Le détournement de ces fonds a cependant été signalé et une enquête est en cours.

310. Le Comité prend note des informations communiquées et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS concernant l'article 31§3 de la Charte révisée.

APPENDIX I / ANNEXE I

LIST OF PARTICIPANTS / LISTE DES PARTICIPANTS

- (1) 117^e réunion : 13-16 mai 2008
(2) 118^e réunion : 6-9 octobre 2008

STATES PARTIES / ETATS PARTIES

ALBANIA / ALBANIE

Mrs Albana SHTYLLA, Director of the Legal Department, Ministry of Labour, Social Affairs, and Equal Opportunities, Rruga e Kavajes nr. 53, TIRANA

(1) (2)

ANDORRA / ANDORRE

M. Josep Anton BARDINA, Secrétaire d'Etat des Affaires Sociales, Ministère des Affaires Sociales, de la Famille et du Logement, Av Princep Benlloch, 30 4t Edifici Clara Rebassa AD 500 ANDORRA-LA-UIELLA

(1)

Mme. Carmen PALLARÈS, Ministère de la Santé, du Bien-être et du Logement, Av Princep Benlloch, 30 4t Edifici Clara Rebassa AD 500 ANDORRA-LA-UIELLA

(2)

ARMENIA / ARMENIE

M. Tigran SAHAKYAN, Conseiller de Ministre, Ministère du Travail et des Questions sociales, Maison du Gouvernement 3, EREVAN 0010, RA

(1) (2)

AUSTRIA / AUTRICHE

Mrs Elisabeth FLORUS, Federal Ministry of Economics and Labour, Stubenring 1, A - 1011 WIEN

(1) (2)

AZERBAIJAN / AZERBAÏDJAN

Mr Hanifa AHMADOV, Deputy Head of the International Cooperation Department, Ministry of Labour and Social Protection of Population, S. Asgarova Str. 85, AZ 1009 BAKU

(1) (2)

BELGIUM / BELGIQUE

Mme Marie-Paule URBAIN, Conseillère, Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, Services du Président, Division des Etudes juridiques, Rue Ernest Blerot 1, B - 1070 BRUXELLES

(1) (2)

Mme Murielle FABROT, Attachée, Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, Division des Etudes juridiques, de la documentation et du contentieux, Rue Ernest Blerot, 1 B - 1070 BRUXELLES

(1) (2)

BULGARIA / BULGARIE

Mr Nikolay NAYDENOV, Head of International Organizations Section in International Relations Unit of Directorate for European Integration and International Relations, Ministry of Labor and Social Policy, 2, Triaditza Str., 1051 SOFIA

(1) (2)

CROATIA / CROATIE

Mrs Gordana DRAGIČEVIĆ, Head of the Division for European Integration, Department for European Integration and Project Management, Ministry of Economy, Labour and Entrepreneurship, Ulica Grada Vukovara 78, HR 10000 ZAGREB

(1) (2)

CYPRUS / CHYPRE

Mr Costas CHRYSOSTOMOU, Senior Administrative Officer, Ministry of Labour and Social Insurance, 7 Byron Avenue, CY-1463 NICOSIA

(1) (2)

CZECH REPUBLIC / REPUBLIQUE TCHEQUE

Ms Kateřina MACHOVÁ, Legal Official; Ministry of Labour and Social Affairs, Na Poříčním právu 1, 128 00 PRAHA 2

(1) (2)

DENMARK / DANEMARK

Mr Jørgen WINTHER, Head of Unit, Danish Education Support Agency, Danasvej 30, DK-1780 COPENHAGEN V

Ms Marianne Gjevert PETERSEN, Specialkonsulent, Special Adviser, Danish Education Support Agency, Danasvej 30, DK-1780 COPENHAGEN V

(2)

ESTONIA / ESTONIE

Mrs Merle MALVET, Head of Social Security Department, Ministry of Social Affairs, Gonsiori 29, EE - 15027 TALLINN

(1) (2)

Mrs Kerstin PETERSON, Chief specialist of Labour Market Department, Ministry of Social Affairs, Gonsiori 29, EE - 15027 TALLINN

(1)

Mrs Thea TREIER; Head of Employment Relations, Working Life Development Department, Ministry of Social Affairs, Gonsiori 29, 15027 TALLINN

(2)

FINLAND / FINLANDE

Mrs Liisa SAASTAMOINEN, Senior Officer Legal Affairs, Ministry of Employment and the Economy, P.O.Box 32, FI – 00023 GOVERNMENT Finland

(1) (2)

Mrs Riitta-Maija JOUTTIMÄKI, Ministerial Councillor, Ministry of Social Affairs and Health, Box 33, FI - 00023 GOVERNMENT

(1) (2)

FRANCE

Mme Jacqueline MARECHAL, Chargée de mission, Délégation aux affaires européennes et internationales, Ministère de la Santé et des Solidarités, 14, avenue Duquesne, 75350 PARIS 07 SP

(1) (2)

GEORGIA / GEORGIE

Mr George KAKACHIA, Head of Social Protection Programmes Division, Social Protection Department, Ministry of Labour, Health and Social Affairs, Pekini ave. 30, TBILISI 0160

Tel/Fax: +995 32 38 75 80

E-mail: gika@moh.gov.ge

GERMANY / ALLEMAGNE

Mr Udo PRETSCHKER, Federal Ministry of Labour and Social Affairs, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Referatsleiter VI b 4 -, Wilhelmstrasse 49, D-10117 BERLIN

(2)

GREECE / GRECE

Ms Paraskevi KAKARA, Official, Department of International Relations, Ministry of Employment and Social Protection, Pireos Street 40, GR - 101 82 ATHENS

(1) (2)

Ms Athina DIAKOUMAKOU, Head of Section II, Department of International Relations, Ministry of Employment and Social Protection, Pireos 40, GR -101 82 ATHENS
(1)

Ms Evanghelia ZERVA, Official, Ministry of Employment and Social Protection, International Relations Directorate, , Pireos 40, GR -101 82 ATHENS
(2)

HUNGARY / HONGRIE

Mr Laszlo BENCZE, Legal Expert, Ministry of Social Affairs and Labour, Department for EU and International Affairs, Alkotmany u. 3, H-1054 BUDAPEST
(1)

Mr Gyorgy KONCZEI (**Chair/Président**), Advisor, Ministry of Social Affairs and Labour, Alkotmany u. 3, H-1054 BUDAPEST
(2)

ICELAND / ISLANDE

Mrs Hanna Sigrídur GUNNSTEINSDÓTTIR, Director, Ministry of Social Affairs, Hafnarhúsinu v/Tryggvagötu, IS - 150 REYKJAVIK
(2)

IRELAND / IRLANDE

Mr John Brendan McDONNELL, International Officer, International Desk, Employment Rights' Legislation Section, Department of Enterprise, Trade and Employment, Room 4.11, Davitt House, Adelaide Road, IRL - DUBLIN 2
(1) (2)

ITALY / ITALIE

Ms Carmen FERRAILOLO, Junior Official, Ministry of Labour and Social Security, Via Fornovo 8, I - 00192 ROMA (RM)
(1) (2)

Ms Monica BERGER, Ministry of Labour and Social Security, Directorate General Working Conditions, Via Fornovo, 8, I-000192 ROMA (RM)
(1) (2)

M. Domenico MORELLI, Dipartimento per le libertà civili e l'immigrazione – Direzione centrale per i diritti civili, la cittadinanza e le minoranze – Area IV Minoranze storiche e nuove minoranze, Ministero dell'Interno – Via Cesare Balbo 39, I – 00184 ROMA
(2)

LATVIA / LETTONIE

Ms Dace ZABINAKO, Head of International Agreements and Relation Unit, Ministry of Welfare of The Republic of Latvia, Social Insurance Department, Skolas iela 28, LV - 1331 RIGA
(1)

Mr Sergejs MALUHINS, Legal adviser, International Agreements and Relation Unit, Social Insurance Department, Ministry of Welfare of The Republic of Latvia. Skolas iela 28, LV - 1331 RIGA
(2)

LITHUANIA / LITUANIE

Ms Kristina VYSNIAUSKAITE-RADINSKIENE, Chief Specialist of International Law Division, Ministry of Social Security and Labour, A. Vivulskio str. 11, LT - 03221 VILNIUS
(1) (2)

LUXEMBOURG

M. Joseph FABER, Conseiller de direction première classe, Ministère du Travail et de l'Emploi, 26 rue Zithe, L - 2939 LUXEMBOURG
(1) (2)

MALTA / MALTE

Mr. Joseph CAMILLERI, Director General, Social Security Division, Directorate General, 38 Ordinance Street, VLT - 2000 VALLETTA
(1)

Mr Frankie MICALLEF, Director (Benefits), Social Security Division, 38 Ordinance Street, VALLETTA VLT 2000
(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, Vasile Alecsandri str 1., MD – 2009 CHISINAU
(1) (2)

NETHERLANDS / PAYS-BAS

Mr Onno P. BRINKMAN, Policy Advisor, Ministry of Social Affairs and Employment, Postbus 90801, NL - 2509 LV THE HAGUE
(1) (2)

NORWAY / NORVEGE

Ms Cecilie Roaldsøy SÆTHER, Senior Adviser, Ministry of Labour and Social Inclusion, P.O. Box 8019 Dep., NO – 0030 OSLO
(1)

Ms Mona SANDERSEN, Senior Adviser, Ministry of Labour and Social Inclusion, Working Environment and Safety Department, P.O. Box 8019 Dep., NO – 0030 OSLO
(2)

POLAND / POLOGNE

Mme Joanna MACIEJEWSKA, Conseillère du Ministre, Département des Analyses Economiques et Prévisions, Ministère du Travail et de la Politique Sociale, ul. Nowogrodzka 1/3, 00-513 VARSOVIE
(1) (2)

PORTUGAL

Ms Maria Alexandra PIMENTA, (**Chair/Présidente**), Legal Adviser of the Secretary of State Adjunct and for the Rehabilitation, Praça de Londres, nº 2, 14º - 1049-056 LISBOA
(2)

ROMANIA / ROUMANIE

Ms Claudia Roxana ILIESCU, Main Expert, Directorate for External Relations and International Organisations, Ministry of Labour, Family and Equal Opportunities, 2 B Dem. I. Dobrescu Street, Sector 1, 70119 BUCHAREST
(1)

Ms Cristina ZORLIN, Senior counsellor, Directorate for External Relations and International Organisations, Ministry of Labour, Family and Equal Opportunities, 2 B Dem. I. Dobrescu Street, Sector
(2)

SLOVAK REPUBLIC / REPUBLIQUE SLOVAQUE

Mr Juraj DŽUPA, Director, Department of EU Affairs and International Cooperation, Ministry of Labour, Social Affairs and Family, Špitálska 4-8, SK 816 43 BRATISLAVA
(1) (2)

SLOVENIA / SLOVENIE

Mrs Natasa SAX, Senior Adviser, International Cooperation and European Affairs Service, Ministry of Labour, Family and Social Affairs, Kotnikova 5, SI - 1000 LJUBLJANA
(1) (2)

SPAIN / ESPAGNE

M. Carlos LÓPEZ-MONIS DE CAVO, Conseiller des relations sociales internationales, Ministère du Travail et des Affaires sociales, c/María de Guzmán 52, Bureau n° 506, ES - 28003 MADRID

(1) (2)

SWEDEN / SUEDE

Ms Helle ELLEHÖJ, Deputy director, Division for Labour Law and Work Environment, Ministry of Employment, Jakobsgatan 26, SE - 103 33 STOCKHOLM

(1) (2)

"THE FORMER YUGOSLAV REPUBLIC OF MACEDONIA" /

« L'EX-REPUBLIQUE 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, "Dame Gruev" 14, 1000 SKOPJE

(1) (2)

TURKEY / TURQUIE

Ms Selmin SENEL, Expert, Directorate General for External Relations and Services for Workers Abroad, Ministry of Labour and Social Security, Inonu Bulvari No. 42, TR - 06520 EMEK - ANKARA

(1) (2)

Mr Serdar EKINCI, Assistant Expert, Directorate General for External Relations and Services for Workers Abroad, Ministry of Labour and Social Security, Inonu Bulvari No. 42, TR - 06520 EMEK - ANKARA

(2)

UKRAINE

Mrs Natalia POPOVA, Senior Officer, Ministry of Labour and Social Policy, 8/10 Esplanadna Str., UA - 01023 KYIV

(1) (2)

UNITED KINGDOM / ROYAUME-UNI

Mr Robert Tudor ROBERTS, International Negotiator, Joint International Unit, Dept for Work and Pensions / Dept for Education and Skills, 5A Caxton House, 6-12 Tothill Street, GB - LONDON SW1H 9NA

(1) (2)

Mr Stephen RICHARDS, International Relations Division, Dept for Work and Pensions, 5A Caxton House, 6-12 Tothill Street, GB - LONDON SW1H 9NA

(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 (ETUI-REHS), Boulevard du Roi Albert II, 5, Boîte 4, B - 1210 BRUXELLES

(1) (2)

M. Henri LOURDELLE, Conseiller, Confédération Européenne des Syndicats, Boulevard du Roi Albert II, 5, B - 1210 BRUXELLES

(1) (2)

BUSINESSEUROPE

**(former UNION OF INDUSTRIAL AND EMPLOYERS' CONFEDERATIONS OF EUROPE /
ex- UNION DES CONFEDERATIONS DE L'INDUSTRIE ET DES EMPLOYEURS D'EUROPE)**

– (1) (2)

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

– (1) (2)

SIGNATORIES STATES / ETATS SIGNATAIRES

BOSNIA AND HERZEGOVINA / BOSNIE-HERZEGOVINE

Ms Azra HADŽIBEGIĆ, Expert Adviser for Human Rights, Ministry for Human Rights and Refugees, Trg
Bosne i Hercegovine 1, 71000 SARAJEVO

(1) (2)

LIECHTENSTEIN

– (1) (2)

MONACO

M. Stéphane PALMARI, Secrétaire, Département des Affaires Sociales et de la Santé, Ministère d'Etat,
Place de la Visitation, MC 98000 MONACO

(1) (2)

MONTENEGRO

Ms Vjera SOC, Senior Adviser for International Cooperation, Ministry of Health, Labour and Social Welfare,
Rimski trg 46 a / PC Vektra, 81000, PODGORICA

(1) (2)

Ms Anka STOJKOVIC, Head Labour Inspector, Ministry of Health, Labour and Social Welfare, Rimski trg 46,
81000 PODGORICA

(2)

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, Rakhmanovskiy per 3, MOSCOU
127994

(2)

SAN MARINO / SAINT-MARIN

– (1) (2)

SERBIA / SERBIE

Ms Dragana RADOVANOVIC, Senior Adviser, Sector for International Cooperation and European
Integration; Ministry of Labor and Social Policy, Nemanjina St. 22-26, BELGRADE

(1) (2)

Mr Ivan SEKULOVIC, Counselor, Sector for International Cooperation and European Integration, Ministry of
Labor and Social Policy, Nemanjina St. 22-26, BELGRADE

(1)

SWITZERLAND / SUISSE

– (1) (2)

Annexe II
Tableau des signatures et ratifications

Situation au 7 octobre 2008

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	29/10/69	
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	08/03/99	26/02/03	26/02/03
Chypre	03/05/96	27/09/00	06/08/96
République tchèque	04/11/00	03/11/99	
Danemark	*	03/05/96	03/03/65
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	27/01/65
Grèce	03/05/96	06/06/84	18/06/98
Hongrie	07/10/04	08/07/99	
Islande	04/11/98	15/01/76	
Irlande	04/11/00	04/11/00	04/11/00
Italie	03/05/96	05/07/99	03/11/97
Lettonie	29/05/07	31/01/02	
Liechtenstein	09/10/91		
Lituanie	08/09/97	29/06/01	
Luxembourg	*	11/02/98	10/10/91
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	25/06/97	
Portugal	03/05/96	30/05/02	20/03/98
Roumanie	14/05/97	07/05/99	
Fédération de Russie	14/09/00		
Saint-Marin	18/10/01		
Serbie	22/03/05		
République slovaque	18/11/99	22/06/98	
Slovénie	11/10/97	07/05/99	07/05/99
Espagne	23/10/00	06/05/80	
Suède	03/05/96	29/05/98	29/05/98
Suisse	06/05/76		
«l'ex-République yougoslave de Macédoine»	05/05/98	31/03/05	
Turquie	*	06/10/04	27/06/07
Ukraine	07/05/99	21/12/06	
Royaume-Uni	*	07/11/97	11/07/62
Nombre d'Etats	47	4 + 43 = 47	15 + 25 = 40
			14

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 cas de non-conformité

A. Conclusions de non-conformité pour la première fois

CSR 2§3 ALBANIE
CSR 2§4 ALBANIE
CSR 4§4 ALBANIE
CSR 22 ALBANIE
CSR 26§2 ALBANIE

CSR 4§4 ARMENIE
CSR 17§1 ARMENIE

CSR 8§3 BELGIQUE
CSR 9 BELGIQUE
CSR 11§1 BELGIQUE
CSR 11§3 BELGIQUE
CSR 15§1 BELGIQUE
CSR 15§3 BELGIQUE

CSR 4§4 BULGARIE
CSR 28 BULGARIE

CSR 1§4 ESTONIE
CSR 2§1 ESTONIE
CSR 9 ESTONIE
CSR 15§3 ESTONIE

CSR 15§3 FINLANDE
CSR 27§3 FINLANDE

CSR 2§1 FRANCE
CSR 3§3 FRANCE
CSR 15§2 FRANCE
CSR 15§3 FRANCE

CSR 2§1 IRLANDE
CSR 3§3 IRLANDE
CSR 4§1 IRLANDE
CSR 4§5 IRLANDE
CSR 9 IRLANDE
CSR 11§3 IRLANDE
CSR 18§2 IRLANDE
CSR 27§3 IRLANDE

CSR 2§1 ITALIE
CSR 4§1 ITALIE
CSR 11§2 ITALIE
CSR 17§1 ITALIE
CSR 18§1 ITALIE
CSR 21 ITALIE
CSR 22 ITALIE

CSR 2§1 LITUANIE
CSR 3§2 LITUANIE
CSR 4§5 LITUANIE
CSR 15§2 LITUANIE

CSR 1§4 MOLDOVA
CSR 4§5 MOLDOVA
CSR 15§1 MOLDOVA
CSR 15§2 MOLDOVA

CSR 1§4 NORVEGE
CSR 4§1 NORVEGE
CSR 10§5 NORVEGE
CSR 15§1 NORVEGE
CSR 15§3 NORVEGE
CSR 21 NORVEGE
CSR 22 NORVEGE

CSR 1§4 ROUMANIE
CSR 3§2 ROUMANIE
CSR 4§5 ROUMANIE

CSR 4§1 SUEDE
CSR 10§5 SUEDE
CSR 29 SUEDE

B. Conclusions renouvelées de non-conformité

CSR 1§4 BELGIQUE
CSR 4§2 BELGIQUE
CSR 10§3 BELGIQUE (Charte jusqu'aux Conclusions XVI-2)
CSR 10§5 BELGIQUE (Charte jusqu'aux Conclusions XVI-2)
CSR 17§1 BELGIQUE
CSR 18§1 BELGIQUE

CSR 4§4 BULGARIE
CSR 24 BULGARIE

CSR 3§2 CHYPRE
CSR 24 CHYPRE

CSR 3§2 ESTONIE
CSR 4§4 ESTONIE

CSR 2§1 FINLANDE
CSR 4§2 FINLANDE
CSR 8§2 FINLANDE
CSR 10§5 FINLANDE (Charte jusqu'aux Conclusions XVI-2)

CSR 2§1 FRANCE
CSR 3§2 FRANCE
CSR 4§2 FRANCE
CSR 4§4 FRANCE
CSR 10§5 FRANCE
CSR 15§1 FRANCE

CSR 1§4 IRLANDE
CSR 4§4 IRLANDE
CSR 10§1 IRLANDE (Charte jusqu'aux Conclusions XVI-2)
CSR 10§3 IRLANDE (Charte jusqu'aux Conclusions XVI-2)
CSR 10§5 IRLANDE (Charte jusqu'aux Conclusions XVI-2)
CSR 18§3 IRLANDE

CSR 1§4 ITALIE
CSR 3§2 ITALIE
CSR 4§4 ITALIE
CSR 4§5 ITALIE
CSR 8§3 ITALIE
CSR 15§1 ITALIE
CSR 15§3 ITALIE
CSR 18§2 ITALIE
CSR 24 ITALIE
CSR 31§1 ITALIE
CSR 31§2 ITALIE
CSR 31§3 ITALIE

CSR 26§1 MOLDOVA
CSR 26§2 MOLDOVA

CSR 4§1 PAYS-BAS

CSR 2§1 NORVEGE
CSR 4§5 NORVEGE
CSR 10§5 NORVEGE (Charte jusqu'aux Conclusions XVI-2)

CSR 3§2 ROUMANIE
CSR 4§1 ROUMANIE
CSR 4§4 ROUMANIE
CSR 15§1 ROUMANIE

CSR 1§4 SLOVENIE
CSR 3§3 SLOVENIE
CSR 10§1 SLOVENIE
CSR 10§2 SLOVENIE
CSR 10§3 SLOVENIE
CSR 10§5 SLOVENIE

CSR 4§4 SUEDE

Annexe IV
Liste des conclusions ajournées

C. Conclusions ajournées pour manque d'information pour la deuxième fois

BELGIQUE	CSR 14§1, 14§2
BULGARIE	CSR 1§4, 2§5, 3§4, 4§2, 4§5,
CHYPRE	CSR 10§3, 10§4
ESTONIE	CSR 10§3, 10§4,
FINLANDE	CSR 18§3
FRANCE	CSR 1§4
IRLANDE	CSR 4§2
ITALIE	CSR 4§2, 11§1, 14§2, 18§3, 27§3, 30
LITUANIE	CSR 1§4, 4§1, 10§3, 26§2
MOLDOVA	CSR 2§5, 2§6, 2§7, 3§2, 3§3, 4§3, 9, 24, 28
NORVEGE	3§3, 10§3, 10§4
ROUMANIE	CSR 2§1, 3§1, 3§3, 4§2
SLOVENIE	CSR 2§1, 3§4, 26§2
SUEDE	CSR 4§3, 15§1

D. Conclusions ajournées en raison de questions nouvelles ou complémentaires (premiers rapports et autres)

ALBANIE	CSR 1§4 (questions posées pour la première fois), 2§1 (premier rapport sur cette disposition), 2§2, 2§5, 2§6, 2§7, 3§1 (premier rapport sur cette disposition), 3§2 (premier rapport sur cette disposition), 3§3 (premier rapport sur cette disposition), 3§4 (premier rapport sur cette disposition), 4§1 (premier rapport sur cette disposition), 4§3 (premier rapport sur cette disposition), 4§5 (premier rapport sur cette disposition), 8§2, 8§3, 8§5, 11§1 (questions posées pour la première fois), 11§2 (questions posées pour la première fois), 11§3 (questions posées pour la première fois), 21 (premier rapport sur cette disposition), 24, 25 (questions posées pour la première fois), 26§1 (questions posées pour la première fois), 28 (premier rapport sur cette disposition), 29
ARMENIE (premier rapport)	CSR 1§4, 2§1, 2§4, 2§5, 3§1, 4§2, 4§3, 4§5, 8§2, 8§4, 8§5, 14§2, 15§2, 15§3; 17§2, 18§1, 18§2, 18§3, 22, 27§1, 27§2, 27§3, 28
BELGIQUE	CSR 2§4, 2§5, 2§6, 3§1 (premier rapport sur cette disposition),

	4§1 (première fois), 4§3, 4§4, 8§2, 10§4, 15§2 (premier rapport), 21 (premier rapport), 22 (premier rapport), 29, 30 (premier rapport)
BULGARIE	CSR 2§7, 21, 22, 29
CHYPRE	CSR 1§4 (questions nouvelles, troisième ajournement), 15§1, 15§2, 15§3
ESTONIE	CSR 2§3, 15§2, 21, 22, 29
FINLANDE	CSR 1§4 (questions nouvelles), 2§4, 10§3, 10§4, 11§1 (questions nouvelles), 11§3 (questions nouvelles), 14§1 (premier rapport), 18§2, 18§3, 26§2 (questions posées pour la première fois), 27§1 (premier rapport), 29 (premier rapport), 30 (premier rapport), 31§1 (premier rapport)
FRANCE	CSR 2§3, 9 (questions complémentaires)
IRLANDE	CSR 2§4, 10§4, 11§2 (questions posées pour la première fois), 15§3, 18§1, 27§1 (premier rapport), 29
ITALIE	CSR 2§4, 2§7, 3§3, 8§2, 9 (questions complémentaires), 10§4, 15§2, 18§3, 27§1, 29
LITUANIE	CSR 4§2 (première fois), 15§3, 21, 22, 28, 29
MOLDOVA	CSR 2§2, 2§4, 4§4, 21, 29
NORVEGE	CSR 2§4
ROUMANIE	CSR 2§4, 2§7, 9 (questions complémentaires), 15§2, 21, 24, 28, 29
SLOVENIE	CSR 2§3, 4§2 (première fois), 15§1, 15§2, 15§3, 29
SUEDE	CSR 1§4 (questions nouvelles)

Annexe V
Avertissement(s) et recommandation(s)

Avertissement(s)¹

Article 4, paragraphe 4

– Roumanie

(Un préavis de 15 jours est insuffisant lorsque les travailleurs ont plus de six mois d'ancienneté.)

Article 4, paragraphe 5

– Italie

(Il n'est pas établi qu'en pratique, après déduction, le salaire permette encore d'assurer la subsistance du travailleur et des personnes dont il a la charge.)

Recommandation(s)

–

Recommandation(s) renouvelée(s)

Article 4, paragraphe 4

– Irlande - Recommandation du Comité des Ministres n° RChS(95)6

(Les délais de préavis prévus par la loi de 1973 ne sont pas suffisants.)

¹ 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.