



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne



Mars 2021

CHARTE SOCIALE EUROPEENNE

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions XXII-1 (2020)

LUXEMBOURG

Ce texte peut subir des retouches de forme.

La fonction du Comité européen des Droits sociaux est de statuer sur la conformité des situations des Etats avec la Charte sociale européenne. Dans le cadre de la procédure de rapports nationaux, il adopte des conclusions et dans le cadre de la procédure de réclamations collectives, il adopte des décisions.

Des informations relatives à la Charte, les observations interprétatives et les questions générales formulées par le Comité figurent dans l'Introduction générale à l'ensemble des Conclusions.

Le présent chapitre concerne le Luxembourg, qui a ratifié la Charte sociale européenne de 1961 le 10 octobre 1991. L'échéance pour remettre le 23^{ème} rapport était fixée au 31 décembre 2019 et le Luxembourg l'a présenté le 24 juin 2020.

Le Comité rappelle qu'il a été demandé au Luxembourg de répondre aux questions ciblées posées au titre de diverses dispositions (questions figurant dans l'annexe à la lettre du 27 mai 2019, dans laquelle le Comité demandait un rapport sur l'application des dispositions de la Charte). Le Comité s'est donc concentré sur ces aspects. Il a également examiné les réponses données à tous les constats de non-conformité ou décisions d'ajournement formulés dans ses conclusions précédentes (Conclusions XXI-1 (2016)).

En outre, le Comité rappelle qu' aucune question ciblée n'a été posée au titre de certaines dispositions. Si la conclusion précédente (Conclusions XXI-1 (2016)) a conclu à la conformité de la situation, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2020.

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

- droit au travail (article 1) ;
- droit à l'orientation professionnelle (article 9) ;
- droit à la formation professionnelle (article 10) ;
- droit des personnes physiquement ou mentalement diminuées à la formation professionnelle et à la réadaptation professionnelle et sociale (article 15) ;
- droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres parties contractantes (article 18) ;
- droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe (article 1 du Protocole additionnel de 1988).

Le Luxembourg a accepté toutes les dispositions de ce groupe, sauf l'article 1 du Protocole additionnel de 1988.

La période de référence allait du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2018.

Les Conclusions relatives au Luxembourg concernent 8 situations et sont les suivantes :

– 1 conclusion de conformité : article 1§1

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

En ce qui concerne les 4 autres situations, régies par les articles 1§2, 1§4, 10§1 et 10§3, le Comité nécessite des informations supplémentaires pour être en mesure d'examiner la situation.

Le Comité considère que l'absence des informations demandées est incompatible avec l'obligation du Luxembourg de présenter des rapports en vertu de la Charte de 1961.

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

- droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail (article 3),
- droit à la protection de la santé (article 11),
- droit à la sécurité sociale (article 12),
- droit à l'assistance sociale et médicale (article 13),
- droit au bénéfice des services sociaux (article 14),

- droit des personnes âgées à une protection sociale (article 4 du Protocole additionnel).

L'échéance pour soumettre ce rapport était fixée au 31 décembre 2020.

Les Conclusions et les rapports sont disponibles sur www.coe.int/socialcharter.

Article 1 - Droit au travail

Paragraphe 1 - Politique de plein emploi

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

Situation de l'emploi

Selon Eurostat, le taux de croissance du PIB a fluctué durant la période de référence, passant de 4,3 % en 2015 à 4,6 % en 2016, puis chutant à 1,8 % en 2017 avant d'augmenter à nouveau, atteignant 3,1 % en 2018, un taux supérieur à la moyenne des 28 pays de l'Union européenne (UE) en 2018 (2 %).

Le taux d'emploi global (personnes âgées de 15 à 64 ans) a augmenté de 66,1 % en 2015 à 67,1 % en 2018, un taux inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (68,6 % en 2018).

Le taux d'emploi des hommes a légèrement baissé, de 71,3 % en 2015 à 70,6 % en 2018, un taux inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (73,8 % en 2018). Le taux d'emploi des femmes a augmenté de 60,8 % en 2015 à 63,4 % en 2018, un taux quasiment égal à la moyenne des 28 pays de l'UE (63,3 % en 2018). Le taux d'emploi des travailleurs âgés (55-64 ans) a augmenté de 38,4 % en 2015 à 40,5 % en 2018, un taux nettement inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (58,7 % en 2018). Le taux d'emploi des jeunes (15-24 ans) a légèrement baissé, de 29,1 % en 2015 à 28,4 % en 2018, un taux inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (35,3 % en 2018).

Le chômage global (personnes âgées de 15 à 64 ans) a reculé de 6,7 % en 2015 à 5,6 % en 2018, un taux inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (7 % en 2018).

Le chômage des hommes a baissé de 6,2 % en 2015 à 5,4 % en 2018, un taux inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (6,7 % en 2018). Le chômage des femmes a baissé de 7,4 % en 2015 à 5,9 % en 2018, un taux inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (7,2 % en 2018). Le chômage des jeunes (15-24 ans) a baissé de 17,3 % en 2015 à 14,2 % en 2018, un taux inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (15,2 % en 2018). Le chômage de longue durée (douze mois ou plus, en pourcentage du chômage total s'agissant des personnes âgées de 15 à 64 ans) a baissé de 28,4 % en 2015 à 24,7 % en 2018, un taux nettement inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (43,4 % en 2018).

La part des jeunes de 15 à 24 ans « hors système » (sans emploi et ne suivant ni études ni formation ; *NEET*) a baissé de 6,2 % en 2015 à 5,3 % en 2018 (en pourcentage de la population des 15-24 ans), un taux nettement inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (10,5 % en 2018).

Le Comité note l'évolution favorable de la situation sur le marché du travail (taux d'emploi global en hausse et recul du chômage). Toutefois, les taux d'emploi sont en règle générale inférieurs aux moyennes des 28 pays de l'UE, en particulier concernant les jeunes et les travailleurs âgés.

Politique de l'emploi

Dans son rapport, le Gouvernement détaille les mesures pour l'emploi mises en œuvre en faveur des jeunes. En particulier, la Garantie pour la jeunesse, lancée en juin 2014 au Luxembourg pour les jeunes de moins de 25 ans, a été étendue en 2018 pour inclure les personnes jusqu'à 30 ans. Depuis lors, tous les demandeurs d'emploi âgés de moins de 30 ans sont inscrits à l'une des trois agences principales de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM). En intégrant le programme, ils peuvent choisir de suivre trois parcours différents (reprendre des études ; intégrer le service volontaire, pour découvrir ses compétences et intérêts ; débiter sa vie professionnelle) et bénéficient d'un accueil individuel et d'un suivi personnalisé (régulier, modéré ou intensif), défini selon le profil du demandeur d'emploi et assuré par une équipe multidisciplinaire composée de conseillers spécialement formés. De juillet 2014 à septembre 2018, 14 573 jeunes ont été inscrits à la Garantie pour la

jeunesse. Le pourcentage de jeunes ayant abandonné le programme dans les quatre mois suivant leur inscription a diminué de 24,3 % en 2015 à 15,2 % en 2017, et le pourcentage de jeunes ayant reçu une « offre de qualité » (principalement une offre d'emploi) au cours de ces quatre mois a augmenté de 44,9 % des inscrits en 2015 (1 735 jeunes) à 58,7 % en 2017 (1 609 jeunes).

Le Comité prend note des autres mesures en faveur de l'emploi destinées aux personnes âgées de moins de 30 ans (emplois aidés ; emplois proposés par l'Etat, une commune, un établissement d'utilité publique ou une association ne poursuivant pas un but lucratif ; formations et expériences d'initiation à l'emploi en entreprise dans le cadre du programme « Jobelo ») ainsi que des autres mesures pour l'emploi mises en œuvre par l'ADEM durant la période de référence (apprentissage pour adultes ; création ou reprise d'entreprises ; etc.). Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur les mesures en faveur de l'emploi mises en place dans le but précis de venir en aide aux travailleurs âgés.

Des statistiques communiquées par le Gouvernement, il ressort que 16 515 demandeurs d'emploi ont bénéficié d'une mesure pour l'emploi durant la période de référence (4 336 en 2015, 4 042 en 2016, 4 102 en 2017 et 4 035 en 2018). Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur le taux d'activation (c'est-à-dire le nombre moyen de participants aux mesures actives en pourcentage du nombre total de chômeurs).

Enfin, le Comité relève que selon les données de la Commission européenne, les dépenses publiques consacrées aux politiques du marché du travail (en pourcentage du PIB) sont restées relativement stables : 1,27 % en 2015 et 1,32 % en 2017 (la part de ces dépenses allouées aux mesures actives - passives étant respectivement de 0,5 % - 0,7 % en 2015, et de 0,7 % - 0,6 % en 2017).

Conclusion

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

Article 1 - Droit au travail

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

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

1. Interdiction de la discrimination dans l'emploi

L'article 1§2 de la Charte interdit toutes formes de discrimination dans l'emploi. Le Comité a demandé aux États parties de fournir pour ce cycle d'examen des informations à jour sur la législation interdisant toutes formes de discrimination dans l'emploi, en particulier celles fondées sur le genre (si l'article 1 du Protocole additionnel n'a pas été accepté), la race, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, la religion, l'âge, les opinions politiques ou le handicap (si l'article 15 de la Charte de 1961 n'a pas été accepté), ainsi que des informations sur les recours disponibles. Il leur a également demandé d'indiquer toute mesure visant spécifiquement à lutter contre la discrimination des migrants et des réfugiés dans le domaine de l'emploi.

Le Comité s'intéressera donc plus spécialement à ces aspects. Il examinera aussi les réponses données à tous les constats de non-conformité ou aux décisions d'ajournement exposés dans sa conclusion précédente.

Le Luxembourg ayant accepté l'article 15 de la Charte de 1961, il n'était pas tenu d'établir un rapport sur l'interdiction de la discrimination fondée sur le handicap, que le Comité examinera dans le cadre de cette disposition.

En ce qui concerne la législation interdisant la discrimination de manière générale, le cadre juridique que le Comité a précédemment jugé conforme à la Charte (voir les Conclusions XX-1 (2012) et XXI-1 (2016)) n'a pas changé.

Aucune modification n'a été signalée en ce qui concerne la législation visant à lutter contre la discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, l'âge, l'opinion politique ou la religion. Le Comité fait observer qu'il a examiné le cadre juridique pertinent et la situation dans la pratique et qu'il les a jugés conformes aux prescriptions de la Charte (voir en particulier les Conclusions XVI-1 et les Conclusions XIX-1). Considérant le fait que, selon le rapport, aucun changement notable n'est intervenu à cet égard, le Comité reconduit sa conclusion positive. Toutefois, étant donné que la dernière évaluation globale de la situation remonte à plus de dix ans, il demande que le prochain rapport fournisse une description complète et à jour de la situation en droit et en pratique. Il relève, en particulier, que dans son rapport 2019 la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI) a salué l'adoption de la nouvelle législation renforçant la protection des personnes transgenres, et demande que le prochain rapport mentionne les répercussions que ces modifications ont pu avoir sur la prévention de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle dans l'emploi.

En ce qui concerne l'accès des ressortissants étrangers à l'emploi sans discrimination, le Comité a noté dans sa conclusion précédente (Conclusions XXI-1) que la loi de 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État introduisait des dérogations ponctuelles à la condition de nationalité luxembourgeoise pour les emplois visés par le règlement grand-ducal de 2010 sur la fonction publique. Il a demandé confirmation que les postes mentionnés ci-dessus qui ne sont plus réservés seulement aux nationaux étaient également accessibles aux ressortissants d'autres États parties à la Charte qui ne sont pas membres de l'Union européenne. Le rapport confirme que les ressortissants d'un pays tiers peuvent être engagés comme salariés de droit privé. Le Comité demande comment ces dispositions sont mises en œuvre. En ce qui concerne les employés de l'État, la convention collective correspondante exige qu'ils soient ressortissants d'un État membre de l'Union européenne. Cependant, en cas de besoin, des ressortissants d'un pays non-membre de l'Union européenne peuvent être embauchés.

Outre les questions relatives au cadre juridique, le Comité évalue, dans le cadre du présent cycle de contrôle, les mesures spécifiques visant à lutter contre la discrimination des migrants et des réfugiés en matière d'emploi. Le rapport ne donnant aucune information sur ce point, le Comité renouvelle sa demande.

De plus, faute d'informations actualisées sur l'interdiction de discrimination fondée sur le genre, bien que la situation semble ne pas avoir évolué en ce qui concerne le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, le Comité demande que le prochain rapport présente une description à jour de la situation.

Le Comité rappelle par ailleurs que des voies de recours adéquates et effectives doivent être prévues en cas d'allégation de discrimination. La notion de voies de recours effectives recouvre l'existence de procédures judiciaires ou administratives en cas d'allégation de discrimination, permettant d'obtenir la réintégration et une indemnisation, l'application de sanctions adéquates dont l'exécution est effectivement assurée par l'inspection du travail. Elle inclut également un aménagement approprié de la charge de la preuve, qui ne devrait pas reposer entièrement sur le plaignant, et la création d'un organisme spécifique et indépendant chargé de promouvoir l'égalité de traitement. Le Comité a explicitement demandé que des informations sur ces aspects lui soient fournis pour le présent cycle de contrôle.

Le Comité a examiné de manière approfondie divers aspects des recours disponibles pour les victimes de discrimination dans ses précédentes conclusions (voir en particulier les Conclusions XVI-1 et les Conclusions XXI-1). Dans sa conclusion 2016 (Conclusions XXI-1), il a demandé des informations sur la jurisprudence en matière de discrimination dans l'emploi. En réponse, le rapport donne des exemples de jurisprudence pertinente, qui illustrent l'interprétation par les tribunaux des notions de discrimination (notamment la discrimination fondée sur la race ou l'opinion politique, ou la notion de discrimination indirecte).

Le rapport ne fournit pas d'informations nouvelles sur d'autres aspects utiles pour évaluer l'effectivité des voies de recours disponibles. Le Comité demande donc que soit communiquée une description complète et à jour de la situation en droit et en pratique concernant les recours en cas d'allégation de discrimination ; cette description devrait inclure des informations sur les procédures disponibles, la charge de la preuve, les sanctions et le niveau d'indemnisation, ainsi que des statistiques sur le nombre d'affaires de discrimination portées devant les différents tribunaux ou organismes chargés des questions d'égalité et le nombre de celles dans lesquelles les plaignants ont obtenu gain de cause.

Dans l'attente des informations demandées, le Comité réitère sa conclusion selon laquelle la situation est conforme à la Charte en ce qui concerne l'interdiction de discrimination dans l'emploi.

2. Travail forcé et exploitation par le travail

Le Comité rappelle que le travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes doit être interdit. Il renvoie à la définition du travail forcé ou obligatoire énoncée dans la Convention n° 29 de l'OIT du 29 juin 1930 sur le travail forcé (article 2§1), et à l'interprétation de l'article 4§2 de la Convention européenne des droits de l'homme donnée par la Cour européenne des droits de l'homme (*Van der Musselle c. Belgique*, 23 novembre 1983, § 32, série A, n° 70 ; *Siliadin c. France*, n° 73316/01, §§ 115-116, CEDH 2005-VII ; *S.M. c. Croatie* [GC], n° 60561/14, §§ 281-285, 25 juin 2020). Le Comité se réfère aussi à l'interprétation par la Cour de la notion de « servitude », également prohibée par l'article 4§2 de la Convention (*Siliadin*, § 123 ; *C.N. et V. c. France*, § 91, 11 octobre 2012).

En se référant à l'arrêt rendu par la Cour dans l'affaire *Siliadin c. France*, le Comité a par le passé attiré l'attention des États sur les problèmes soulevés par le travail forcé et l'exploitation dans le cadre familial et sur les conditions de travail des employés de maison (Conclusions 2008, Introduction générale, Questions générales du Comité au titre de l'article 1§2 ; Conclusions 2012, Introduction générale, Questions générales du Comité au titre de l'article

1§2). Il considère que les États parties doivent adopter des dispositions juridiques pour lutter contre le travail forcé dans le cadre familial et protéger les travailleurs domestiques, ainsi que prendre des mesures pour les appliquer.

La Cour européenne des droits de l'homme a établi que les obligations positives nées de l'article 4 de la Convention imposent aux États d'adopter des dispositions en matière pénale qui sanctionnent les pratiques visées par l'article 4 (esclavage, servitude et travail forcé ou obligatoire) et de les appliquer concrètement (*Siliadin*, §§ 89 et 112). De plus, les obligations positives au titre de l'article 4 de la Convention doivent s'interpréter à la lumière de la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains (ratifiée par la quasi-totalité des États membres du Conseil de l'Europe) (*Chowdury et autres c. Grèce*, § 104, 30 mars 2017). L'exploitation par le travail dans ce contexte constitue l'une des formes d'exploitation visées par la définition de la traite des êtres humains, ce qui met en évidence la relation intrinsèque entre le travail forcé ou obligatoire et la traite des êtres humains (voir aussi les paragraphes 85-86 et 89-90 du rapport explicatif de la convention précitée du Conseil de l'Europe, et *Chowdury et autres*, § 93). L'exploitation par le travail est appréhendée comme englobant, au minimum, le travail ou les services forcés, l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage et à la servitude (GRETA – Groupe d'experts sur la lutte contre la traite des êtres humains, *Traite des êtres humains aux fins d'exploitation par le travail*, Chapitre thématique du 7^e Rapport général sur les activités du GRETA (couvrant la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2017), p. 11).

Le Comité recourt à la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme et aux instruments juridiques internationaux susmentionnés pour l'interprétation de l'article 1§2 de la Charte, qui impose aux États parties l'obligation de protéger de façon efficace le droit pour le travailleur de gagner sa vie par un travail librement entrepris. Par conséquent, il considère que les États sont tenus de s'acquitter de leur obligation positive de mettre en place un cadre juridique et réglementaire permettant de prévenir le travail forcé et d'autres formes d'exploitation par le travail, de protéger les victimes et de mener des enquêtes sur les allégations relatives à ces pratiques, ainsi que d'ériger celles-ci en infraction et de mener des poursuites effectives contre tout acte tendant à maintenir une personne dans une situation d'exploitation grave par le travail. Dès lors, le Comité examine au titre de l'article 1§2 de la Charte si les États parties se sont acquittés de leurs obligations positives consistant à :

- incriminer les cas de travail forcé et d'autres formes graves d'exploitation par le travail et enquêter efficacement sur ces cas, mener des poursuites et prononcer des sanctions ;
- prévenir le travail forcé et d'autres formes d'exploitation par le travail ;
- protéger les victimes du travail forcé et d'autres formes d'exploitation par le travail et prévoir à leur intention des voies de recours accessibles, notamment pour obtenir une indemnisation.

Au cours du présent cycle de contrôle, le Comité va aussi examiner les mesures prises pour lutter contre le travail forcé et l'exploitation des travailleurs dans deux secteurs particuliers : le travail domestique et « l'économie à la demande » ou « économie des plateformes ».

Le Comité note que les autorités nationales n'ont pas répondu aux questions ciblées se rapportant à cette disposition, concernant l'exploitation de la vulnérabilité, le travail forcé et l'esclavage moderne (questions figurant dans l'annexe à la lettre du 27 mai 2019, dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Emploi, formation et égalité des chances »).

Incrimination et poursuites effectives

Le rapport indique qu'aucune disposition du code du travail ne définit le travail forcé, mais que l'infraction relative à l'exploitation du travail sous la forme de travail ou de services forcés est reprise à l'article 382-1 du code pénal, chapitre relatif à la traite des êtres humains, dont les dispositions relèvent de la compétence de la Police grand-ducale. Le Comité note d'après le rapport du GRETA sur le Luxembourg de 2018 que l'infraction de traite des êtres humains

inclut parmi les motifs d'exploitation, l'exploitation du travail et des services d'une personne sous la forme de travail ou de services forcés ou obligatoires, de servitude, d'esclavage ou de pratiques analogues, et en général dans des conditions contraires à la dignité humaine (Rapport concernant la mise en œuvre de la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains par le Luxembourg, deuxième cycle d'évaluation, GRETA(2018)18, 6 novembre 2018, paragraphe 143).

Le Comité rappelle que les États parties doivent non seulement adopter des dispositions de droit pénal pour lutter contre le travail forcé et d'autres formes graves d'exploitation par le travail, mais encore prendre des mesures pour les appliquer. À l'instar de la Cour européenne des droits de l'homme (*Chowdury et autres*, § 116), il considère que les autorités doivent agir d'office dès que la question a été portée à leur attention. L'obligation d'enquêter n'est pas subordonnée à une plainte officielle de la victime ou d'un proche ; elle lie les autorités de poursuite et les autorités judiciaires.

Le Comité demande par conséquent que le prochain rapport fournisse des informations sur l'application concrète de l'article 382-1 du code pénal, notamment en ce qui concerne le travail forcé et d'autres formes d'exploitation par le travail. Le rapport devrait contenir des informations (y compris des données statistiques et des exemples de jurisprudence et de sanctions effectivement infligées) sur les poursuites engagées et les condamnations prononcées pendant la prochaine période de référence, afin que le Comité puisse notamment apprécier comment la législation nationale est interprétée et appliquée. Il note à cet égard que le GRETA s'est inquiété du fait que les peines prononcées soient souvent inférieures à ce que prévoit les articles 382-1 et suivants du Code pénal pour les infractions de traite, et du fait que le sursis puisse s'appliquer à l'ensemble de la peine (rapport du GRETA, paragraphe 178).

Prévention

Le Comité considère que les États parties doivent prendre des mesures préventives, comme la recherche et la collecte de données pour mesurer la prévalence du travail forcé et de l'exploitation par le travail, l'organisation de campagnes de sensibilisation, la formation des professionnels, celle des services répressifs, des employeurs et des groupes de population vulnérables, ou encore le renforcement de la mission et des capacités / du mandat de l'Inspection du travail, de façon à ce que ses services aient les moyens de veiller au respect des dispositions pertinentes en matière de droit du travail, pour tous les travailleurs et dans tous les secteurs de l'économie, en vue de prévenir le travail forcé et l'exploitation par le travail. Les États parties devraient aussi encourager l'application de la diligence raisonnable par les secteurs public et privé pour découvrir et prévenir le travail forcé et l'exploitation dans leurs chaînes d'approvisionnement.

Le rapport ne contient pas d'informations sur ces points. Le Comité relève dans le rapport susmentionné du GRETA qu'un plan d'action national contre la traite des êtres humains a été adopté en 2016 (voir également Conclusions XXI-4 (2019) sur l'article 19§1). Ce plan d'action prévoyait des mesures liées à la formation des acteurs concernés et à la sensibilisation du grand public et des publics à risques (paragraphe 26 et 27). Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur la mise en œuvre de ce plan et les résultats obtenus dans la lutte contre le travail forcé et l'exploitation par le travail, y compris en ce qui concerne les migrants.

Le Comité demande également des informations détaillées dans le prochain rapport sur le rôle et les actions menées par l'Inspection du travail et des mines (ITM) dans la détection et la prévention de l'exploitation par le travail, notamment dans les secteurs de l'agriculture, le bâtiment, et l'hôtellerie. Le rapport devrait préciser, le cas échéant, le nombre de victimes présumées de travail forcé ou d'exploitation par le travail recensées à la suite des inspections effectuées. Le Comité note à cet égard que les responsables de l'ITM avaient informé le GRETA d'un manque de personnel qui les empêchait de s'engager davantage dans une détection proactive des victimes de traite des êtres humains (à l'époque un ratio d'un inspecteur pour 18 500 salariés).

Le rapport ne précise pas si la législation luxembourgeoise oblige les entreprises à rendre compte des mesures prises pour enquêter sur le travail forcé et l'exploitation des travailleurs au sein de leurs chaînes d'approvisionnement et si elle exige que toutes les précautions soient prises lors de la passation de marchés publics afin de garantir que des fonds ne servent pas à soutenir involontairement différentes formes d'esclavage moderne. En conséquence, le Comité renouvelle sa demande sur ce point.

Protection des victimes et accès à des voies de recours, y compris à une indemnisation

Le Comité considère que les mesures de protection dans ce contexte devraient inclure l'identification des victimes par des personnes qualifiées et l'aide aux victimes en vue d'assurer leur rétablissement physique, psychologique et social et leur réadaptation.

Le rapport ne contient pas d'informations sur ce point. Le Comité demande en conséquence que le prochain rapport fournisse des informations sur le nombre de victimes présumées et identifiées de travail forcé ou d'exploitation par le travail, en précisant combien parmi elles bénéficient de mesures de protection et d'assistance. Il demande aussi des informations générales sur le type d'assistance apportée (protection contre les représailles, hébergement sûr, soins de santé, aide matérielle, aide économique et sociale, aide juridique, traduction et interprétation, aide au retour volontaire, délivrance de titres de séjour aux migrants), et sur sa durée.

Le Comité demande que le prochain rapport confirme que le cadre juridique existant offre aux victimes de travail forcé et d'exploitation par le travail, y compris aux migrants en situation irrégulière, un accès à des voies de recours effectives (devant les juridictions pénales ou civiles, les juridictions du travail ou d'autres mécanismes) leur permettant d'obtenir réparation pour tous les préjudices subis, dont les pertes de salaires et le non-versement des cotisations sociales. Il demande aussi des données statistiques sur le nombre de victimes indemnisées, ainsi que des exemples de sommes accordées.

Travail domestique

Le Comité rappelle que le travail domestique peut déboucher sur des formes de travail forcé ou d'exploitation. Ce type de travail est souvent associé à des conditions de vie et de travail abusives, dégradantes et inhumaines pour les travailleurs domestiques concernés (voir Conclusions 2012, Introduction générale, Questions générales, et arrêt de la Cour dans l'affaire *Siliadin c. France*). Les États Parties doivent adopter des dispositions juridiques pour lutter contre le travail forcé dans le contexte domestique et protéger les travailleurs domestiques, ainsi que prendre des mesures pour les appliquer (Conclusions 2008, Introduction générale, Question générale au titre de l'article 1§2). Le Comité rappelle qu'au regard de l'article 3§2 de la Charte de 1961, les inspecteurs doivent être habilités à contrôler tous les lieux de travail, y compris les locaux habités, et ce dans l'ensemble des secteurs d'activité (Conclusions XVI-2 (2003), République tchèque, concernant l'article 3§2 de la Charte de 1961 ; Observation interprétative de l'article 3§3 (i.e. de l'article 3§2 de la Charte de 1961). Le Comité considère que de telles inspections doivent être clairement prévues par la loi et des garanties suffisantes doivent être mises en place pour prévenir les risques d'atteintes illégitimes dans le droit au respect de la vie privée.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XXI-1 (2016)), le Comité a demandé si le logement de particuliers qui ont à leur service des employés de maison peut faire l'objet de visites d'inspection et si les employés de maison de nationalité étrangère sont en droit de changer d'employeur en cas d'abus ou s'ils perdent leur droit de résidence lorsqu'ils quittent leur employeur. Sur la question des visites des logements particuliers par les services de l'inspection du travail, le présent rapport indique que s'il existe des indices graves faisant présumer que l'origine d'une infraction aux lois soumises à la compétence de l'ITM (conditions de travail et sécurité et santé au travail) se trouve dans les locaux de logements de particuliers qui ont à leur service des employés de maison, l'ITM peut, moyennant un mandat du juge d'instruction, procéder à une visite domiciliaire entre six heures et demie et vingt heures. En

réponse à la seconde question, le rapport précise que le détenteur d'un titre de séjour « travailleur salarié » ou d'une autorisation de travail a durant la première année de son emploi légal sur le territoire, un accès au marché de travail limité à un seul secteur et une seule profession mais peut travailler pour n'importe quel employeur. Il n'y a donc pas de restrictions pour les travailleurs salariés en ce qui concerne l'employeur.

Le Comité prend note de ces informations et demande d'inclure dans le prochain rapport le nombre de visites effectuées par l'ITM dans le secteur des employés de maison ainsi que, le cas échéant, le nombre de victimes de travail forcé ou d'exploitation par le travail identifiées à cette occasion.

Travailleurs de l'« économie à la demande » ou de l'« économie des plateformes »

Le Comité note que le rapport ne répond pas à sa demande d'informations sur les mesures prises pour protéger les travailleurs de l'« économie à la demande » ou de l'« économie des plateformes » contre l'exploitation.

Il renouvelle par conséquent sa requête et demande que le prochain rapport indique si les travailleurs de l'« économie des plateformes » ou de l'« économie à la demande » sont généralement considérés comme des salariés ou des travailleurs indépendants. Il demande également si les services d'inspection compétents ont vocation à prévenir l'exploitation et à empêcher que des conditions de travail inéquitables ne soient imposées aux travailleurs de ce secteur particulier (et, dans l'affirmative, combien d'inspections ont été effectuées). Enfin, il demande si les travailleurs de ce secteur ont accès à des voies de recours, notamment pour contester leur statut et/ou des pratiques inéquitables.

Entre-temps, dans l'attente des informations demandées au sujet de l'ensemble des points susmentionnés (incrimination, prévention, protection, travail domestique, économie à la demande), le Comité réserve sa position sur la question du travail forcé et de l'exploitation par le travail.

Conclusion

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

Article 1 - Droit au travail

Paragraphe 3 - Services gratuits de placement

Le Comité note qu'aucune question ciblée n'a été posée au titre de cette disposition. La conclusion précédente ayant conclu à la conformité de la situation, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2020.

Article 1 - Droit au travail

Paragraphe 4 - Orientation, formation et réadaptation professionnelles

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

Le Comité rappelle que dans l'annexe à la lettre du 27 mai 2019 (par laquelle le Comité demandait un rapport sur la mise en œuvre de la Charte en ce qui concerne les dispositions relevant du groupe thématique "Emploi, formation et égalité des chances"), aucune information n'était demandée au titre de cette disposition, sauf si la conclusion précédente a consisté en un constat de non-conformité ou un ajournement.

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

Le Comité a considéré que la situation était conforme à la Charte de 1961 en ce qui concerne les mesures relatives à l'orientation professionnelle (article 9) (Conclusions XXI-1 (2016)) ainsi qu'à la formation des personnes handicapées (article 15§1) (Conclusions XXII-1 (2020)).

En ce qui concerne les mesures relatives à la formation professionnelle continue (article 10§3), le Comité a ajourné sa conclusion (Conclusions XXII-1 (2020)). Le Comité ajourne par conséquent sa conclusion sur l'article 1§4.

Conclusion

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

Article 9 - Droit à l'orientation professionnelle

Le Comité note qu'aucune question ciblée n'a été posée au titre de cette disposition. La conclusion précédente ayant conclu à la conformité de la situation, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2020.

Article 10 - Droit à la formation professionnelle

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

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

Le Comité renvoie à ses conclusions précédentes pour une description de la situation qu'il a considérée conforme à la Charte (voir Conclusions XXI-1 (2016)).

Mesures adoptées pour que les compétences correspondent aux exigences du marché de l'emploi

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XXI-1 (2016)), le Comité avait noté que les cours de formation professionnelle étaient organisés dès la classe de 10^{ème}, avec des principes pédagogiques qui s'appuient sur une organisation modulaire axée autour de situations professionnelles concrètes. Dans le but que les qualifications obtenues dans l'enseignement général secondaire et supérieur s'inscrivent dans l'optique d'une intégration professionnelle sur le marché de l'emploi, les normes en matière d'enseignement et de formation professionnels sont élaborées conjointement par le ministère de l'Education et les chambres professionnelles, avec des programmes qui prennent appui sur les normes professionnelles et tiennent compte des besoins des entreprises.

Le Comité note par ailleurs qu'en raison des spécificités propres au Luxembourg, des contrats d'apprentissage transfrontaliers sont également mis en place (partie pratique en milieu professionnel réalisée dans un organisme de formation situé au Luxembourg et formation scolaire assurée par une institution d'un pays limitrophe).

Mesures adoptées pour intégrer les migrants et les réfugiés

Le Comité note que les autorités luxembourgeoises n'ont communiqué aucune information relative à cette problématique. Par conséquent, considérant qu'il n'est pas en mesure d'évaluer si les mesures déployées en vue d'intégrer les migrants et les réfugiés dans les filières d'éducation et de formation professionnelles sont conformes à l'article 10§1, le Comité réserve sa position et demande aux autorités de lui fournir de telles informations.

Conclusion

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

Article 10 - Droit à la formation professionnelle

Paragraphe 2 - Apprentissage

Le Comité note qu'aucune question ciblée n'a été posée au titre de cette disposition. La conclusion précédente ayant conclu à la conformité de la situation, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2020.

Article 10 - Droit à la formation professionnelle

Paragraphe 3 - Formation et rééducation professionnelles des travailleurs adultes

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

Le Comité rappelle qu'il a précédemment jugé la situation conforme à l'article 10§3.

Le Comité note qu'il a été demandé au Luxembourg de répondre aux questions ciblées spécifiques relatives à cette disposition (questions incluses dans l'annexe à la lettre du 27 mai 2019 dans laquelle le Comité demandait un rapport sur la mise en œuvre de la Charte concernant les dispositions du groupe thématique « Emploi, formation et égalité des chances »).

Le Comité note que les autorités n'ont pas transmis d'informations en réponse à la question ciblée. En conséquence, le Comité réserve sa position et réitère sa question et demande que les autorités décrivent les stratégies et les mesures (cadres juridiques, réglementaires et administratifs, financement et dispositions pratiques) mises en place pour assurer la qualification et la reconversion professionnelle dans toute la gamme des compétences (en particulier la culture numérique, les nouvelles technologies, l'interaction homme-machine et les nouveaux environnements de travail, l'utilisation et le fonctionnement de nouveaux outils et machines), dont les travailleurs ont besoin pour être compétitifs sur les marchés du travail émergents.

Conclusion

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

Article 10 - Droit à la formation professionnelle

Paragraphe 4 - Encouragement à la pleine utilisation des moyens disponibles

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

Le Comité rappelle que dans sa lettre demandant les rapports nationaux, il a indiqué qu'aucune information n'était demandée en vertu de cette disposition, sauf si la conclusion précédente était une non-conformité ou un ajournement.

En 2016, le Comité avait ajourné sa conclusion (Conclusions XXI-1, 2016).

Dans sa précédente Conclusion (Conclusions XXI-1, 2016), le Comité avait demandé que le prochain rapport indique si la législation est conforme aux obligations de l'article 10§4 de la Charte de 1961. En particulier, il a rappelé que l'accès à l'aide financière pour les études doit être accordé aux ressortissants des autres Etats parties résidant légalement à quelque titre que ce soit, ou ayant l'autorisation de résider en raison de leurs liens avec des personnes résidant légalement sur le territoire de la partie concernée. Les étudiants et les stagiaires qui, sans avoir les liens susmentionnés, sont entrés sur le territoire dans le seul but de suivre une formation ne sont pas concernés par cette disposition de la Charte. L'article 10§4 n'oblige pas les Etats parties à accorder une aide financière à tout étranger qui ne réside pas déjà dans l'Etat partie concerné, sur un pied d'égalité avec ses ressortissants. Toutefois, il exige que les ressortissants des autres Etats parties qui ont déjà un statut de résident dans l'Etat partie concerné, reçoivent un traitement égal à celui des nationaux en ce qui concerne tant l'accès à l'enseignement professionnel (article 10§1) que l'aide financière à l'éducation (article 10§4). Les Etats parties qui imposent aux ressortissants d'autres Etats parties une condition de résidence permanente ou une condition de durée de résidence quelconque pour qu'ils puissent demander une aide financière pour l'enseignement et la formation professionnels enfreignent la Charte.

Le Comité note que le rapport ne fournit pas d'informations sur ce point. Le Comité conclut donc que la situation au Luxembourg n'est pas conforme à l'article 10§4 de la Charte de 1961, au motif qu'il n'est pas établi que les étrangers, en situation régulière, ont un accès égal à l'aide financière pour les études.

Dans sa précédente conclusion (Conclusions XXI-1, 2016), le Comité a demandé des informations sur la question de savoir si le temps passé en formation professionnelle était inclus dans les heures de travail normales. Il a également demandé des informations sur les mesures prises pour évaluer les programmes de formation professionnelle pour les jeunes travailleurs, y compris les apprentissages, et sur la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs dans le processus de contrôle. Le rapport ne fournit pas les informations demandées. Le Comité réitère donc sa demande.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation du Luxembourg n'est pas conforme à l'article 10§4 de la Charte de 1961 au motif qu'il n'est pas établi les ressortissants étrangers, résidant légalement, ont un accès égal à l'aide financière à la formation professionnelle.

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

Paragraphe 1 - Education et formation des personnes handicapées

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

Il a précédemment conclu (Conclusions XXI-1(2016)) qu'il n'était pas établi que les personnes handicapées jouissent effectivement de l'égalité d'accès au système de formation ordinaire.

Le Comité note qu'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de cette disposition (questions figurant dans l'annexe à la lettre du 27 mai 2019, dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Emploi, formation et égalité des chances »). Les questions posées dans le cadre du présent cycle de contrôle portaient exclusivement sur l'éducation des enfants handicapés.

Le Comité rappelle néanmoins qu'en vertu de l'article 15, toutes les personnes handicapées, quels que soient leur âge, la nature et l'origine de leur handicap, ont droit à une orientation, une éducation et une formation professionnelle dans le cadre du droit commun chaque fois que possible ou, si tel n'est pas le cas, par le biais d'institutions spécialisées publiques ou privées.

Par conséquent, lors du prochain cycle de contrôle, le Comité examinera les questions relatives à l'article 15§1 en prenant en considération l'ensemble des personnes handicapées (et non plus seulement les enfants handicapés).

Cadre juridique

La discrimination fondée sur le handicap est interdite par la Constitution (article 11§5), le Code pénal (article 454), les lois de 2006 sur l'égalité de traitement et le statut des fonctionnaires ainsi que le Code du travail (voir Conclusions XXI-1(2016)).

En ce qui concerne plus particulièrement le droit à l'éducation, tout enfant de trois ans ou plus vivant au Luxembourg a droit à une formation scolaire en vertu de la loi du 6 février 2009 relative à l'obligation scolaire. Le rapport indique que le Luxembourg entend garantir la scolarisation des élèves à besoins éducatifs particuliers ou spécifiques dans le système scolaire régulier, là où cette inclusion est possible et souhaitée par les parents (voir également la loi du 14 mars 1973 portant création d'instituts et de services d'éducation différenciée). Le rapport fait par ailleurs référence aux nouvelles lois des 29 août 2017 portant sur l'enseignement secondaire (et modifiant la loi du 25 juin 2004) et 20 juillet 2018 portant création d'une Commission nationale d'inclusion et de Centres de compétences en psychopédagogie spécialisée en faveur de l'inclusion scolaire, qui remplacent les précédentes écoles spéciales. Les nouveaux centres comprennent le Centre de logopédie ; le Centre pour le développement des compétences relatives à la vue ; le Centre pour le développement moteur ; le Centre pour le développement intellectuel ; le Centre pour le développement des enfants et jeunes présentant un trouble du spectre de l'autisme ; le Centre pour le développement des apprentissages, pour les élèves ayant une dyslexie, dyscalculie ou dyspraxie ; le Centre pour enfants et jeunes à haut potentiel, pour les élèves dits surdoués ou intellectuellement précoces ; le Centre pour le développement socio-émotionnel, pour les élèves souffrant de troubles du comportement, et l'Agence pour la transition vers une vie autonome, dont le rôle est d'assurer l'accompagnement et le soutien de jeunes et de leurs parents lors des étapes menant vers la vie active.

En matière d'enseignement, la loi évoque les « élèves à besoins éducatifs particuliers » mais ne donne pas de définition (voir Conclusions XX-1(2012)). Le Comité relève dans la base de données Eurydice que cette notion englobe les enfants présentant des déficiences ou incapacités qui, lorsqu'elles sont compensées par des mesures d'aménagement prévues par la loi (modifiée le 15 juillet 2011), ne les empêchent pas d'atteindre les objectifs de leur niveau d'éducation (« élèves à besoins éducatifs particuliers »), ainsi que « les enfants soumis à

l'obligation scolaire et qui en raison de [leurs] particularités mentales, caractérielles, sensorielles ou motrices ne peu[ven]t atteindre les socles de compétences définis pour l'enseignement fondamental dans le temps imparti » (« élèves à besoins éducatifs spécifiques », tels qu'ils sont définis par la loi modifiée du 6 février 2009 portant organisation de l'enseignement fondamental). Ces catégories sont incluses dans la notion plus globale des « élèves en difficultés » (définie par le règlement grand-ducal du 25 mars 2009), qui englobe « les élèves rencontrant des difficultés sur le plan physique, psychique, comportemental, de leur environnement social ou de leur parcours scolaire » (dont font également partie, par exemple, les enfants exposés au risque d'abandon scolaire).

D'après le rapport de l'ANED sur l'évaluation du handicap (2017-2018), l'identification des enfants à besoins éducatifs particuliers ou spécifiques repose à la fois sur l'analyse des déficiences et sur les approches fonctionnelle et environnementale. Le Comité relève dans le rapport du Gouvernement et dans la base de données Eurydice que ces enfants sont soutenus et suivis aux niveaux local, régional et national depuis 2018 : les instituteurs spécialisés dans la scolarisation des élèves à besoins spécifiques (I-EBS) détectent les besoins, suivent la scolarisation des enfants et font le lien avec l'équipe pédagogique, la commission d'inclusion régionale et les parents ; au niveau régional, dans chaque direction de l'enseignement fondamental, une équipe de soutien des élèves à besoins éducatifs particuliers ou spécifiques établit un premier diagnostic en collaboration avec les écoles et instituteurs concernés, et suit la prise en charge des élèves si celle assurée par l'école n'est pas suffisante ; au niveau national, huit centres de compétences gèrent la scolarisation des enfants (et des jeunes) pour lesquels la prise en charge locale et régionale n'a pu apporter les résultats souhaités. Le Comité rappelle, sur la base de ses précédentes conclusions (Conclusions XX-1(2012) et XXI-1(2016)), que les enfants ayant des besoins éducatifs particuliers ou spécifiques peuvent avoir accès, selon leurs possibilités et leurs besoins, à une école ordinaire tout en bénéficiant d'un soutien et d'une assistance ; à un enseignement spécial combiné avec des cours complémentaires dans une école ordinaire pour certaines activités, ou à une institution spécialisée. La loi du 15 juillet 2011 permet de prévoir des mesures d'aménagement et des dispositions spéciales pour les examens (loi visant l'accès aux qualifications scolaires et professionnelles des élèves à besoins éducatifs particuliers).

Le Comité a précédemment insisté sur l'importance qu'il y avait à s'affranchir d'une définition médicale du handicap pour privilégier une approche sociale, suivant l'exemple précoce de la définition adoptée par l'Organisation mondiale de la santé dans sa Classification internationale du fonctionnement (CIF 2001), qui met l'accent sur l'interaction entre l'état de santé, les facteurs environnementaux et les facteurs personnels.

L'article premier de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (CDPH) cristallise cette tendance en insistant sur le fait que les personnes handicapées incluent celles « qui présentent des incapacités physiques, mentales ou intellectuelles durables, dont *l'interaction avec diverses barrières* peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres ». Il en découle, et c'est là un point important, qu'il ne peut y avoir d'exclusion a priori de l'éducation inclusive sur la base du type de handicap. On pourrait d'ailleurs pousser plus loin le raisonnement en interprétant l'article 2 de la convention précitée, qui interdit la discrimination « fondée sur le handicap », comme incluant les personnes qui ont été handicapées par le passé et qui continuent à être traitées négativement, et les personnes qui n'ont jamais été handicapées, mais qui peuvent néanmoins être traitées comme telles par d'autres personnes (les personnes dites « handicapées par les attitudes »).

Le Comité demande par conséquent que le prochain rapport précise si l'évaluation du handicap dans les domaines de l'éducation et de la formation professionnelle prend en considération les facteurs personnels et environnementaux qui influent sur l'individu. Ces facteurs revêtent une importance particulière lorsqu'il s'agit d'évaluer les « aménagements raisonnables ».

Accès à l'éducation

D'après le rapport, la priorité absolue est donnée à tous les niveaux d'enseignement à l'inclusion des élèves à besoins éducatifs particuliers ou spécifiques dans les services d'éducation réguliers au Luxembourg. Ainsi, le pourcentage des élèves scolarisés dans des écoles spécialisées est inférieur à 1 % de la population scolaire. Le Comité relève toutefois dans les données (2016-2017) présentées dans le rapport de 2018 de l'Agence européenne pour l'éducation adaptée et inclusive (EASIE 2018 Dataset Cross-Country Report) que, si la proportion d'enfants à besoins éducatifs particuliers ou spécifiques scolarisés est très faible, un grand nombre d'entre eux suivent un enseignement spécial : dans le primaire, les enfants à besoins éducatifs particuliers ou spécifiques reconnus représentaient 1,5 % de la population scolaire ; 50 % d'entre eux fréquentaient des écoles ordinaires inclusives, 26,36 % des classes spéciales et 23,64 % des institutions spécialisées ; dans le secondaire, les élèves à besoins éducatifs particuliers ou spécifiques représentaient 1,52 % de la population scolaire ; 40,59 % d'entre eux fréquentaient des écoles ordinaires inclusives, 27,15 % des classes spéciales et 32,26 % des institutions spécialisées. Le dernier rapport de l'ANED sur le Semestre européen, publié en 2019 mais portant sur l'année 2018, souligne le manque de données sur les enfants à besoins éducatifs particuliers ou spécifiques scolarisés en dehors du Luxembourg, ainsi que le manque de données récentes sur le décrochage scolaire précoce parmi ces élèves. D'après les données du ministère de l'Éducation, le nombre d'enfants à besoins éducatifs particuliers ou spécifiques fréquentant une école inclusive est passé de 757 en 2015/2016 à 780 en 2016/2017, et celui des enfants à besoins éducatifs particuliers ou spécifiques fréquentant une institution spécialisée de 918 en 2015/2016 à 875 en 2016/2017. D'après le rapport, 806 élèves à besoins spécifiques étaient scolarisés dans des institutions spécialisées en 2019 (en dehors de la période de référence) et 503 autres, qui fréquentaient des écoles ordinaires, bénéficiaient d'une intervention spécialisée de la part des centres de compétences.

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport au sujet de la réforme de 2018 et du rôle dévolu dans ce cadre aux instituteurs spécialisés (I-EBS), aux commissions d'inclusion et aux commissions d'inclusion scolaires dans les enseignements fondamental et secondaire (CI et CIS), ainsi qu'aux équipes de soutien des élèves à besoins spécifiques (ESEB). Toujours d'après le rapport, cette réforme a nettement amélioré l'accès des élèves à besoins éducatifs particuliers ou spécifiques à l'enseignement secondaire ordinaire. Le Comité prend également note des informations fournies au sujet de l'accès à la formation professionnelle.

Afin de pouvoir se prononcer sur la réalité de l'égalité d'accès des enfants handicapés à l'éducation, le Comité a besoin que les États parties lui fournissent des informations couvrant la période de référence sur :

- le nombre d'enfants handicapés, rapporté au nombre total d'enfants d'âge scolaire ;
- le nombre et la proportion d'enfants handicapés scolarisés
 - dans des classes ordinaires ;
 - dans des sections spéciales au sein d'établissements scolaires ordinaires (ou dans des structures ordinaires avec des activités complémentaires) ;
 - dans des établissements scolaires spécialisés ;
- le nombre et la proportion d'enfants handicapés non scolarisés ;
- le nombre d'enfants handicapés qui n'ont pas achevé le cycle d'enseignement obligatoire, par rapport au nombre total d'enfants qui ne l'ont pas achevé ;
- le nombre et la proportion d'enfants handicapés scolarisés sous d'autres formes, à savoir
 - à domicile ;
 - à temps partiel ;
 - en institution, de manière temporaire ou à long terme ;

- le taux d'abandon scolaire des enfants handicapés par rapport à l'ensemble de la population scolaire.

Mesures visant à promouvoir l'inclusion et à assurer une éducation de qualité

Le Comité relève dans le rapport que le programme gouvernemental 2018-2023 prévoit de renforcer les personnels spécialisés, notamment en créant une équipe de soutien des élèves à besoins spécifiques au sein de chaque lycée. Le rapport indique également que des instituteurs spécialisés dans la prise en charge et le soutien des élèves à besoins particuliers ou spécifiques sont recrutés au niveau national dans les structures de l'enseignement fondamental ; que 20 nouveaux professionnels spécialisés (psychologues, pédagogues et éducateurs gradués) ont été recrutés, ce qui a porté à 30 le nombre de membres d'équipes de soutien des élèves à besoins spécifiques disponibles dans 18 lycées en 2019 (en dehors de la période de référence), auquel vient s'ajouter le personnel des Services psycho-sociaux et d'accompagnement scolaires (SePAS) et des Services socio-éducatifs (SSE). Le rapport précise que 113,5 postes supplémentaires ont été créés depuis 2018 dans les centres de compétences. Le Comité prend note des informations concernant le plan de dotation en personnel en cours et demande que le prochain rapport donne des informations actualisées sur la mise en œuvre du programme. Il souhaite également savoir comment est mesurée l'adéquation des effectifs et des compétences du personnel qui s'occupe des enfants à besoins éducatifs particuliers ou spécifiques, afin de s'assurer que ces effectifs et ces compétences correspondent aux besoins.

Le rapport indique que la Commission des aménagements raisonnables (CAR) a accordé des mesures d'aménagement à 159 élèves en 2015/2016, à 172 en 2016/2017 et 2017/2018 et à 168 en 2018/2019. Entre 2011 et 2020, 45,1 % de ces mesures ont concerné des élèves souffrant de dyslexie, de dyscalculie, de dyspraxie (521 demandes sur 1 153), 17,4 % des élèves ayant un trouble du déficit de l'attention (201 demandes), 9,6 % des élèves souffrant de problèmes de santé chroniques (111 demandes), 6,5 % des élèves ayant des troubles du spectre autistique (75 demandes), 5,9 % des élèves présentant des troubles du langage (69 demandes), 4,5 % des élèves en situation de handicap physique (53 demandes), 3,9 % des élèves ayant des troubles de la vision (46 demandes), 3,2 % des élèves souffrant de problèmes de santé mentale (38 demandes), 2,1 % des élèves présentant des troubles de l'audition (25 demandes) et 2 % des élèves souffrant d'épilepsie (24 demandes). En ce qui concerne les types d'aménagement accordés, pour 2018/2019, le rapport mentionne 155 demandes pour des aides humaines, 149 demandes de majoration de temps pour les devoirs, 117 demandes pour des aides technologiques et 21 demandes d'adaptation des épreuves d'évaluation.

Le rapport suggère que certains lycées ayant moins de moyens (humains et matériels) pour appliquer les mesures d'aménagement raisonnable seraient plus réticents à demander ce type de mesure pour leurs élèves. Le Comité demande que le prochain rapport clarifie ce point et indique si les établissements scolaires ou les enfants à besoins éducatifs particuliers ou spécifiques peuvent bénéficier d'une aide financière pour couvrir les frais supplémentaires éventuels liés aux aménagements raisonnables.

Le Comité demande également que le prochain rapport contienne des commentaires sur les points de préoccupation exprimés par le Comité des droits des personnes handicapées CDPH dans ses Observations finales de 2017 concernant « a) l'absence de procédure légalement établie pour l'apport d'aménagements raisonnables et pour la présence de personnel éducatif dans les salles de classe des écoles publiques et privées ; b) l'interprétation erronée de la notion d'aménagements raisonnables, qui transparaît dans la loi du 15 juillet 2011, et qui compromet la détermination de la réponse à apporter aux besoins de chacun, en consultation avec l'intéressé, et limite le champ des possibilités aux seuls aménagements raisonnables énoncés dans la loi ; c) les attitudes négatives au regard du handicap dans le domaine de l'éducation, et les modestes attentes à l'égard des élèves handicapés ; d) le manque de formation du personnel enseignant, des enseignants auxiliaires et du personnel non

enseignant à l'éducation inclusive ; e) l'absence de données et d'indicateurs permettant d'évaluer la qualité de l'enseignement et l'inclusion des élèves handicapés, et les normes relatives à l'accessibilité des infrastructures scolaires, de l'information et des communications, y compris des technologies de l'information et des communications ».

Le Comité rappelle que l'article 15§1 de la Charte exige des États parties qu'ils dispensent une éducation de qualité aux personnes handicapées et qu'ils assurent leur orientation et leur formation professionnelle, en privilégiant l'éducation inclusive dans le système d'enseignement ordinaire. Ils doivent en outre démontrer que des progrès tangibles sont accomplis dans la mise en place de systèmes éducatifs inclusifs et adaptés.

Le Comité a reconnu que les termes d'« intégration » et d'« inclusion » recouvraient deux notions différentes et que l'intégration ne conduisait pas nécessairement à l'inclusion (*MDAC c. Belgique*, réclamation n° 109/2014, décision sur la recevabilité et le bien-fondé, 16 octobre 2017, *FIDH et Inclusion Europe c. Belgique*, réclamation n° 141/2017, décision sur le bien-fondé du 20 septembre 2020). Le droit à une éducation inclusive est lié au droit de l'enfant de participer de manière effective au système éducatif ordinaire.

Le Comité note que selon le Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies [Commentaire général n° 4 (2016) sur le droit à l'éducation inclusive] « on parle d'inclusion dans le cas d'un processus de réforme systémique, impliquant des changements dans les contenus pédagogiques, les méthodes d'enseignement ainsi que les approches, les structures et les stratégies éducatives, conçus pour supprimer les obstacles existants, dans l'optique de dispenser à tous les élèves de la classe d'âge concernée un enseignement axé sur l'équité et la participation, dans un environnement répondant au mieux à leurs besoins et à leurs préférences. Si elle ne va pas de pair avec des changements structurels – par exemple, dans l'organisation, les programmes d'études et les stratégies d'enseignement et d'apprentissage, la scolarisation d'enfants handicapés dans des classes ordinaires ne relève pas de l'inclusion. En outre, l'intégration ne garantit pas automatiquement le passage de la ségrégation à l'inclusion ».

Le Comité rappelle également que l'éducation inclusive exige de fournir aux personnes handicapées l'accompagnement et les aménagements raisonnables qu'elles sont en droit d'attendre pour pouvoir accéder effectivement aux établissements. De tels aménagements raisonnables se rapportent à l'individu et aident à corriger des inégalités factuelles (*MDAC c. Belgique*, réclamation n° 109/2014, décision sur la recevabilité et le bien-fondé, 16 octobre 2017, par. 72). Il peut notamment s'agir de procéder à des adaptations relatives à la classe et à son emplacement, d'utiliser d'autres formes de communication et de matériels pédagogiques et de recourir à l'assistance humaine ou à des aides techniques dans les situations d'apprentissage et d'évaluation. On peut aussi envisager des aménagements non matériels, par exemple accorder davantage de temps à un élève, réduire les niveaux de bruit de fond, tenir compte de la sensibilité à la saturation sensorielle, appliquer d'autres méthodes d'évaluation ou remplacer un élément du programme scolaire par un autre.

Le Comité demande aux États parties de fournir des informations indiquant comment l'obligation de procéder à des aménagements raisonnables est mise en œuvre dans le système éducatif ordinaire, si et dans quelle mesure il existe une évaluation individuelle des aménagements raisonnables pour s'assurer qu'ils soient bien adaptés aux besoins d'apprentissage et à la situation de l'intéressé et quelles aides financières sont, le cas échéant, octroyées aux établissements scolaires ou aux enfants concernés pour couvrir les frais supplémentaires occasionnés par ces aménagements et par l'éducation inclusive.

Il demande en particulier quelles mesures sont prises pour faire en sorte que les enseignants et les assistants qui ont affaire à des élèves et à des étudiants handicapés soient suffisamment qualifiés.

Il demande également si les élèves handicapés peuvent prétendre à des qualifications équivalentes à celles que peuvent obtenir les autres élèves (indépendamment de la question

de savoir si les élèves handicapés sont scolarisés dans le système éducatif ordinaire ou spécialisé ou s'ils ont bénéficié d'aménagements spéciaux lors de l'examen de fin de scolarité). Le Comité demande aussi si ces qualifications permettent aux personnes handicapées de suivre des études supérieures (y compris une formation professionnelle) ou d'intégrer le marché du travail ordinaire. Il demande en outre que les États fournissent des informations sur le pourcentage d'élèves handicapés qui poursuivent leurs études dans l'enseignement supérieur ou dans le cadre d'une formation. Enfin, le Comité demande quel est le pourcentage d'élèves handicapés intégrant le marché du travail ordinaire.

Voies de recours

Le Comité a précédemment noté (Conclusions XX-I(2012)) que si les parents ne sont pas d'accord sur le type d'éducation adapté à leur enfant, ils peuvent s'adresser au ministre de l'Éducation, qui chargera un groupe d'experts d'évaluer leur demande et de prendre une décision. Il a également noté que, même si la loi de 2006 sur l'égalité de traitement s'appliquait en principe à toute discrimination fondée sur le handicap, il existait des doutes quant à sa portée effective et à son efficacité. Le Comité a donc demandé des informations confirmant le caractère effectif de la protection offerte par la loi en cas de discrimination fondée sur le handicap dans le domaine éducatif ; il considérait qu'en l'absence de ces éléments, rien ne permettrait d'établir que la situation soit conforme à l'article 15§1 de la Charte de 1961 sur ce point.

Le rapport ne donne aucune information nouvelle à ce sujet. Par ailleurs, le Comité note que le Comité des droits des personnes handicapées, dans ses Observations finales de 2017, a constaté avec préoccupation que « les institutions chargées de la surveillance de la discrimination, y compris le Conseil consultatif des droits de l'homme et le Centre pour l'égalité de traitement, n'[avaient]nt pas la compétence juridique nécessaire pour traiter les plaintes relatives à la discrimination, notamment à la discrimination multiple ou la discrimination dans le secteur privé, ni l'autorité pour y remédier ». Le Comité de l'ONU était également préoccupé par « l'insuffisance des ressources dont ces institutions disposent pour mener à bien leurs mandats, y compris des sanctions et des voies de recours effectives » et notait que l'absence de cas de discrimination fondée sur le handicap pourrait s'expliquer en partie « par le fait que les personnes handicapées ne sont pas au courant des mécanismes existants qui leur permettent de défendre leurs droits ». Le Comité demande que le prochain rapport contienne des commentaires sur cette question et donne des informations actualisées sur les voies de recours disponibles en cas de discrimination fondée sur le handicap dans le domaine éducatif (accès à l'éducation, notamment à une assistance adéquate ou à des aménagements raisonnables), y compris des informations sur la jurisprudence pertinente.

En attendant, il considère qu'il n'est pas établi que les enfants en situation de handicap/à besoins éducatifs particuliers ou spécifiques qui estiment avoir été victimes de discrimination ou s'être vu refuser l'assistance dont ils ont besoin dans le domaine éducatif disposent de voies de recours effectives.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation du Luxembourg n'est pas conforme à l'article 15§1 de la Charte de 1961 au motif qu'il n'est pas établi qu'il existe des voies de recours adéquates en cas de discrimination fondée sur le handicap dans l'éducation.

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

Paragraphe 2 - Emploi des personnes handicapées

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

Le Comité note qu'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de cette disposition (questions figurant dans l'annexe à la lettre du 27 mai 2019, dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Emploi, formation et égalité des chances ») ainsi que des conclusions précédente de non-conformité ou ajournée.

Le Comité a précédemment jugé la situation non conforme à l'article 15§2 de la Charte de 1961 au motif qu'il n'était pas établi que l'égalité d'accès à l'emploi soit effectivement garantie aux personnes handicapées (Conclusions XXI-1(2016)).

Cadre juridique

La discrimination fondée sur le handicap est interdite par la Constitution (article 11§5), le code pénal (article 454), les lois de 2006 sur l'égalité de traitement et le statut des fonctionnaires, ainsi que par le code du travail (voir Conclusions XXI-1(2016)).

Le rapport confirme qu'au Luxembourg il n'existe pas de définition unique du handicap mais que, d'un point de vue administratif, l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) reconnaît les catégories de « salarié handicapé » et de « salarié à capacité de travail réduite ». Relèvent de la première catégorie les personnes qui présentent une diminution de leur capacité de travail d'au moins 30 % et, en même temps, sont reconnues aptes à exercer un emploi salarié sur le marché du travail ordinaire ou dans un atelier protégé. La deuxième catégorie englobe les personnes ayant fait l'objet d'une décision de reclassement externe ou interne prise par la Commission mixte chargée du reclassement des salariés qui ne sont plus en mesure d'occuper leur dernier poste de travail. Le Comité a précédemment noté que la qualité de travailleur handicapé était évaluée et établie par une commission médicale (voir Conclusions XX-1(2012) et XXI-1(2016) relatives à l'article 15§1). En réponse à sa question sur ce qui était fait pour sortir de la définition médicale du handicap au profit d'une approche plus sociale, le rapport renvoie à la définition proposée dans un projet de loi portant sur l'accessibilité à tous les lieux ouverts au public, des voies publiques et des bâtiments d'habitation collectifs, déposé en 2018. Tout en prenant note de cette information, le Comité fait observer que ce projet de loi n'a pas encore été adopté et ne concerne pas directement l'emploi. Il relève par ailleurs dans une publication gouvernementale officielle (Guide pratique du handicap en entreprise, 2020) qu'environ 30 % des demandes de reconnaissance du statut de « salarié handicapé » sont refusées. Il demande que le prochain rapport explique dans quelle mesure l'évaluation du handicap au regard de l'emploi tient compte de l'influence que peuvent avoir les facteurs personnels et environnementaux.

A plusieurs reprises (voir Conclusions XIX-1(2008), XX-1(2012) et XXI-1(2016)), le Comité a demandé des précisions concernant la portée de l'obligation de procéder à des aménagements raisonnables et les critères pour en bénéficier, ainsi que des exemples de la jurisprudence établie en la matière. Le rapport indique sur ce point que l'employeur qui recrute un salarié handicapé peut bénéficier d'une prise en charge d'une partie des coûts liés aux aménagements raisonnables et que, pour sa part, le salarié peut demander une aide financière pour les dépenses de transport ou l'acquisition d'un équipement professionnel hautement spécialisé. La prise en charge partielle ou totale de ces frais est décidée par l'ADEM, sur avis motivé de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel. Le Comité prend note de ces informations, mais demande davantage de précisions afin de pouvoir déterminer si les conditions et critères appliqués permettent effectivement aux personnes handicapées de bénéficier d'aménagements raisonnables, et quels sont les recours possibles.

Le rapport fait état d'une nouvelle loi qui permet aux entreprises de recourir à un expert agréé pour accompagner le processus d'intégration professionnelle d'une ou plusieurs personnes dotées du statut de « salarié handicapé » ou en reclassement externe. Le Comité note que cette loi a été adoptée le 1^{er} août 2019 et est entrée en vigueur le 1^{er} février 2020, c.-à-d. hors période de référence. Il demande que le prochain rapport présente un premier bilan (étayé par des statistiques pertinentes) de la mise en œuvre et de l'impact de cette loi en termes d'insertion effective des salariés handicapés ou en reclassement externe sur le marché du travail ordinaire.

Accès des personnes handicapées à l'emploi

En réponse à la demande répétée de statistiques globales sur le nombre total de personnes handicapées en âge de travailler, ainsi que sur le nombre de celles travaillant en milieu ordinaire ou protégé et inscrites au chômage ou en recherche d'emploi, le rapport affirme qu'il n'est pas possible de connaître le nombre exact de personnes handicapées vivant au Luxembourg et que les statistiques et chiffres disponibles manquent de fiabilité. Premièrement, il explique que seuls les bénéficiaires des différentes prestations et allocations prévues en la matière apparaissent dans les statistiques – que le rapport ne fournit pas pour autant –, sachant que l'accès à ces aides dépend de critères de reconnaissance du handicap divers et variés. Deuxièmement, se référant aux estimations de l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) et de l'Allemagne, le rapport déduit que le taux de la population handicapée par rapport à la population totale varie entre 9,4 % et 15 %. S'en tenant au taux le plus bas, soit 9,4 %, il estime à environ 53 000 le nombre de personnes vivant au Luxembourg avec un degré d'incapacité d'au moins 50 %. Troisièmement, le rapport évoque la pluralité des types de handicaps, qui ne sont pas clairement définis, et le fait que les sources d'informations et de statistiques dans ce domaine se fondent sur des définitions différentes. Pour conclure, le rapport indique qu'une enquête sur les personnes en situation de handicap au Luxembourg était prévue en 2020 (hors période de référence), l'objectif étant de dresser un inventaire des aides et mesures existantes et d'évaluer la nécessité de déployer de nouvelles mesures.

S'agissant des statistiques et données chiffrées relatives à l'emploi des personnes handicapées, le rapport indique que sur les 9 865 personnes handicapées en âge de travailler, la moitié environ – 4 920 –, occupaient un emploi au 31 décembre 2018, dont 75 % sur le marché ordinaire du travail et 25 % en ateliers protégés. D'après les statistiques publiques de l'ADEM de décembre 2018, sur un total de 15 186 demandeurs d'emploi vivant au Luxembourg, 3 375 étaient des personnes handicapées ou à capacité de travail réduite. A cela s'ajoutent 1 870 demandeurs d'emploi à capacité de travail réduite ne résidant pas sur le territoire (travailleurs frontaliers). Le rapport indique par ailleurs qu'au 31 décembre 2018, 3 006 personnes bénéficiaient du revenu pour personnes gravement handicapées, destiné aux personnes qui ne peuvent plus gagner leur vie sur le marché du travail.

Le Comité prend note de ces informations et demande que le prochain rapport contienne des données chiffrées à jour permettant d'apprécier l'évolution de la situation au cours de la période de référence. Il demande en outre que les autorités fournissent des explications sur les évolutions constatées et fassent en particulier état des résultats de l'enquête prévue (voir ci-dessus) et des suites qui y ont été données.

Mesures visant à promouvoir et soutenir l'emploi des personnes handicapées

Le Comité prend note des différentes mesures de promotion et de soutien de l'emploi des personnes handicapées qui ont été exposées dans les conclusions précédentes ou qui figurent dans le présent rapport.

Le rapport précise qu'il appartient à l'ADEM, sur avis de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel, de fixer les mesures à prendre en vue de l'intégration ou de la réintégration professionnelle des salariés handicapés. Plusieurs de ces mesures visent à fournir une orientation et une formation aux personnes handicapées, une aide à l'insertion sur

le marché du travail grâce à l'évaluation de leurs capacités et à l'existence d'outils et de services d'insertion (tels que des séances d'information, l'élaboration d'un profil de compétences, la plateforme interactive en ligne « JobBoard », ou le programme d'insertion professionnelle COSP-HR), des expériences professionnelles (notamment dans le cadre des journées portes ouvertes DUOday 2018 et autres stages de professionnalisation) ou différentes formes de contrats d'insertion ou de réinsertion (contrat d'initiation à l'emploi, d'appui-emploi, de réinsertion-emploi, etc.).

Le Comité relève dans le rapport que, depuis 2017, 421 personnes handicapées ou en reclassement ont bénéficié d'un bilan de compétences, d'une orientation professionnelle ou d'une formation dans le cadre du projet COSP-HR, 96 ont été orientées vers des stages ou autres mesures spéciales et 120 ont retrouvé un emploi. Le rapport n'explique pas, en revanche, comment les autres mesures ont été mises en œuvre ni quel a été leur impact.

La prise en charge par l'Etat de tout ou partie des frais liés à l'aménagement des postes de travail et des accès au travail, la participation aux frais de transport et la mise à disposition d'équipements professionnels adaptés font partie des mesures qui peuvent être décidées par l'ADEM, tout comme la prise en charge des frais de formation, voire du salaire. Concernant ce dernier, le rapport précise que la participation de l'Etat ne peut être inférieure à 40 % et peut être portée à 100 % du salaire versé au salarié handicapé, en ce compris la part patronale des cotisations de sécurité sociale. La participation peut aussi couvrir les charges sociales des travailleurs indépendants qui ont obtenu le statut de « salarié handicapé » et poursuivent leur activité professionnelle. Une aide financière peut être accordée aux travailleurs sous la forme d'une indemnité compensatoire, d'une prime d'encouragement ou d'une prime de rééducation. D'autres formes d'aide existent en outre, comme l'indemnisation versée en cas d'emploi temporaire ou le remboursement à l'employeur des indemnités journalières correspondant aux jours de congés supplémentaires.

S'agissant de la mise en œuvre de ces mesures, le rapport indique qu'en 2016, neuf travailleurs indépendants ayant le statut de « salariés handicapés » ont bénéficié d'un remboursement des cotisations sociales (ils étaient huit en 2014), dix aménagements de postes de travail ont été subventionnés (huit en 2014), cinq travailleurs handicapés ont demandé le remboursement des frais de transport (contre deux en 2014), 180 employeurs ont soumis une demande de remboursement pour frais de salaire et 627 employeurs ont obtenu la prise en charge des indemnités journalières correspondant aux congés supplémentaires accordés aux salariés handicapés (contre 837 en 2014). Le Comité prend note des chiffres communiqués, mais constate qu'ils ne permettent pas, à eux seuls, de déterminer si les mesures mentionnées ont favorisé l'emploi d'un plus grand nombre de personnes handicapées dans l'emploi ordinaire durant la période de référence. Il demande donc que le prochain rapport précise ce point, à la lumière de données actualisées.

Le Comité a précédemment noté que, dans le secteur public, les travailleurs handicapés devaient représenter 5 % des effectifs, tandis que, dans le secteur privé, le quota était fonction de la taille de l'entreprise. Constatant que les quotas n'étaient pas respectés malgré les sanctions mises en place, le Comité a demandé à connaître les résultats obtenus grâce aux mesures destinées à améliorer le respect des quotas et il a une nouvelle fois demandé dans quelle mesure ces derniers étaient respectés (Conclusions XX-1(2012) et XXI-1(2016)). Le rapport indique à cet égard que l'Etat s'engage à réserver chaque année un budget équivalent à 2 000 heures de travail pour l'embauche de personnes ayant le statut de « salarié handicapé ». Il ajoute que 35 postes (équivalents temps plein) destinés aux salariés handicapés ont été ouverts dans le secteur public en 2015 et 92 en 2018 mais que, faute de données fiables, il ne lui est pas possible de confirmer combien de ces postes sont effectivement occupés par des personnes handicapées et donc dans quelle mesure les quotas légaux sont respectés. A ce propos, le rapport explique que, plutôt que de faire respecter un critère abstrait et quantitatif, il est plus important de s'assurer que ces personnes sont correctement intégrées dans un environnement de travail normal et qu'elles bénéficient d'un

soutien et de la garantie de pouvoir accéder à leur lieu de travail. Par ailleurs, le rapport ne contient aucune information concernant le respect des quotas légaux dans le secteur privé.

Le Comité rappelle que l'article 15 n'exige pas la mise en place de quotas mais que, lorsque le droit interne d'un Etat prévoit un tel système, son efficacité est prise en compte dans l'appréciation de la conformité de la situation nationale au regard de l'article 15§2. Il considère par ailleurs que, dans la mesure où l'objet et le but de la Charte consistent à protéger des droits non pas théoriques mais effectifs, la conformité avec la Charte ne peut être atteinte par le seul effet de la législation si l'application de celle-ci n'est pas effective et rigoureusement contrôlée. Dans la mesure où le rapport ne démontre toujours pas que ces critères sont respectés au Luxembourg, le Comité considère que la situation n'a pas encore été rendue conforme à la Charte de 1961, au motif qu'il n'est pas établi que l'égalité d'accès à l'emploi soit effectivement garantie aux personnes handicapées.

Voies de recours

Le Comité a précédemment relevé que la loi antidiscriminatoire définit les voies de recours offertes à toute personne qui s'estime discriminée (voir Conclusions XIX-1 (2008)), qu'un Centre pour l'égalité de traitement (CET) avait été créé en 2008 pour informer, conseiller et assister les victimes et qu'il était également possible de déposer une réclamation auprès de l'Inspection du travail (voir Conclusions XX-1(2012)). Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations à jour sur les décisions judiciaires ou extra-judiciaires pertinentes en matière de discrimination des personnes handicapées à l'emploi, y compris en ce qui concerne la reconnaissance du statut de salarié handicapé et l'octroi d'aménagements raisonnables. Il rappelle que la législation doit offrir des voies de recours effectives aux victimes de discrimination fondée sur le handicap et aux personnes auxquelles des aménagements raisonnables sont refusés.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation du Luxembourg n'est pas conforme à l'article 15§2 de la Charte de 1961 au motif qu'il n'est pas établi que l'égalité d'accès à l'emploi soit effectivement garantie aux personnes handicapées.

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

Paragraphe 1 - Application des règlements existants dans un esprit libéral

Le Comité note qu'aucune question ciblée n'a été posée au titre de cette disposition. La conclusion précédente ayant conclu à la conformité de la situation, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2020.

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

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

Le Comité note qu'aucune question ciblée n'a été posée au titre de cette disposition. La conclusion précédente ayant conclu à la conformité de la situation, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2020.

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

Paragraphe 3 - Assouplissement des réglementations

Le Comité note qu'aucune question ciblée n'a été posée au titre de cette disposition. La conclusion précédente ayant conclu à la conformité de la situation, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2020.

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

Paragraphe 4 - Droit de sortie des nationaux

Le Comité note qu'aucune question ciblée n'a été posée au titre de cette disposition. La conclusion précédente ayant conclu à la conformité de la situation, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2020.

