



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne



Mars 2021

CHARTE SOCIALE EUROPEENNE

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2020

MACEDOINE DU NORD

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 la Macédoine du Nord, qui a ratifié la Charte sociale européenne révisée le 6 janvier 2012. L'échéance pour remettre le 7^{ème} rapport était fixée au 31 décembre 2019 et la Macédoine du Nord l'a présenté le 17 avril 2020.

Le Comité rappelle qu'il a été demandé à la Macédoine du Nord 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 2016).

En outre, le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée au titre de certaines dispositions. Si la conclusion précédente (Conclusions 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 handicapées à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté (article 15) ;
- droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Etats parties (article 18) ;
- droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe (article 20) ;
- droit à la protection en cas de licenciement (article 24) ;
- droit des travailleurs à la protection de leurs créances en cas d'insolvabilité de leur employeur (article 25).

La Macédoine du Nord a accepté toutes les dispositions de ce groupe, sauf 9, 10, 15§3, 18 et 25.

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

Les Conclusions relatives à la Macédoine du Nord concernent 8 situations et sont les suivantes :

- 1 conclusion de conformité : article 24.
- 4 conclusions de non-conformité : articles 1§1, 1§2, 15§2 et 20.

En ce qui concerne les 3 autres situations, régies par les articles 1§3, 1§4 et 15§1, 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 de la Macédoine du Nord de présenter des rapports en vertu de la Charte révisée.

Le rapport suivant de la Macédoine du Nord 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 23),
- droit à la protection contre la pauvreté et l'exclusion sociale (article 30).

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 de la Macédoine du Nord.

Le Comité rappelle qu'en 2016, il avait conclu que la situation de la Macédoine du Nord n'était pas conforme à l'article 1§1 de la Charte au motif que les efforts déployés au titre des politiques de l'emploi n'étaient pas suffisants pour lutter contre le chômage et favoriser la création d'emplois (Conclusions 2016).

Situation de l'emploi

Selon Eurostat, le taux de croissance du PIB a chuté de 3,9 % en 2015 à 2,8 % en 2016 puis à 1,1 % en 2017, avant de remonter à 2,7 % en 2018.

Le taux d'emploi global (personnes âgées de 15 à 64 ans) a augmenté de 47,8 % en 2015 à 51,7 % en 2018.

Le taux d'emploi des hommes a augmenté de 56,6 % en 2015 à 61,4 % en 2018, et celui des femmes de 38,8 % en 2015 à 41,7 % en 2018. Le taux d'emploi des travailleurs âgés (55-64 ans) a augmenté de 40,1 % en 2015 à 42,7 % en 2018. Le taux d'emploi des jeunes (15-24 ans) est resté stable : 17,3 % en 2015 et 17,4 % en 2018.

Le chômage global (personnes âgées de 15 à 64 ans) a reculé de 26,3 % en 2015 à 21 % en 2018.

Le chômage des hommes a baissé de 27 % en 2015 à 21,5 % en 2018, et celui des femmes de 25,3 % en 2015 à 20,1 % en 2018. Le chômage des jeunes (15-24 ans) a baissé de 47,3 % en 2015 à 45,4 % 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 81,6 % en 2015 à 74,6 % en 2018.

La part des jeunes de 15 à 24 ans « hors système » (sans emploi et ne suivant ni études ni formation ; *NEET*) a légèrement baissé, de 24,7 % en 2015 à 24,1 % en 2018 (en pourcentage de la population des 15-24 ans).

Le Comité note qu'en dépit d'une évolution favorable du marché du travail durant la période de référence (taux d'emploi en hausse et recul du chômage), la situation est demeurée préoccupante, avec des taux d'emploi faibles et un chômage extrêmement élevé. De plus, l'écart entre les taux d'emploi des hommes et des femmes est resté très important (près de 20 points de pourcentage en 2018).

Politique de l'emploi

Dans son rapport, le Gouvernement indique que durant la période de référence, les politiques de l'emploi ont été régies par un certain nombre de documents stratégiques gouvernementaux, notamment la stratégie nationale pour l'emploi 2020, le plan d'action national pour l'emploi, le plan d'action pour l'emploi des jeunes ainsi que les plans opérationnels annuels concernant les programmes et mesures actifs de l'emploi.

Le Gouvernement indique aussi que des modifications ont été apportées à la législation dans le but de promouvoir l'emploi. A titre d'exemple, en 2015, l'exemption temporaire du paiement de cotisations sociales obligatoires et/ou de l'impôt sur le revenu a été introduite pour favoriser l'embauche de chômeurs vulnérables (les chômeurs de moins de 35 ans n'ayant pas encore eu d'emploi, etc.).

Le Comité prend note des services fournis par l'Agence des services de l'emploi aux chômeurs et aux employeurs (information, conseil, soutien à la recherche active d'emploi et à l'orientation professionnelle, etc.). Pour mieux soutenir les personnes désavantagées sur le marché du travail, le « plan d'emploi individuel » a été introduit en 2017 ; il doit être élaboré pour toute personne s'inscrivant comme chômeur auprès de l'Agence.

Le Comité note également que les programmes et mesures actifs de l'emploi prévus dans les plans opérationnels annuels qui ont été mis en œuvre durant la période de référence visaient, d'une part, à assurer un emploi direct (soutien à l'entrepreneuriat, emplois aidés, etc.) et, d'autre part, à augmenter l'employabilité des chômeurs (formations, stages, etc.). Le rapport ne fournit cependant pas d'informations sur ces programmes et mesures, sauf pour les jeunes (voir ci-dessous). Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations détaillées sur les programmes et mesures actifs de l'emploi mis en œuvre (type de programme/mesure, contenu et nombre de participants par année).

S'agissant des jeunes, le Comité relève qu'un outil en ligne a été développé en 2017 avec le soutien de l'Organisation internationale du Travail (OIT) dans le but de leur fournir des informations facilement accessibles et de qualité sur les professions et, ainsi, soutenir l'orientation professionnelle en adéquation avec le marché du travail. En outre, depuis 2017, chaque programme et mesure actifs en faveur de l'emploi mis en œuvre dans le cadre des plans opérationnels annuels doit intégrer au moins 30 % de jeunes participants (15-29 ans) ; le suivi de la réalisation de cet objectif montre que le taux de couverture des jeunes a augmenté de 36,2 % en 2017 à 65 % en 2018. De surcroît, la Garantie pour la jeunesse, à l'attention des jeunes âgés de 15 à 29 ans, a été lancée en 2018 en Macédoine du Nord (premier pays non membre de l'UE à introduire ce programme). Un projet pilote a débuté dans trois municipalités (Skopje, Gostivar et Strumica) ; à la fin 2018, il comptait 5 266 jeunes, dont 41,7 % étaient « en activité » (i.e. 1 916 avaient un emploi, et 281 participaient à des mesures actives visant à augmenter leur employabilité). Sur la base de ces résultats, il a été décidé d'étendre la Garantie pour la jeunesse à tout le pays en 2019 [hors période de référence], pour environ 14 000 participants par année. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur la mise en œuvre de la Garantie pour la jeunesse.

Le Comité demande aussi que le prochain rapport contienne des informations sur les mesures en faveur de l'emploi mises en œuvre dans le but précis de venir en aide aux femmes, aux travailleurs âgés et aux chômeurs de longue durée, ainsi qu'aux membres de la minorité rom, aux migrants et aux réfugiés.

Selon le rapport, le nombre de participants aux programmes et mesures actifs de l'emploi a augmenté de 5 817 en 2015 à 6 387 en 2018 (i.e. de respectivement 5,1 % à 6,7 % des chômeurs inscrits au 31 décembre). Selon le Programme gouvernemental révisé pour l'emploi et la réforme sociale 2022 (ESRP(r), décembre 2019), les dépenses publiques allouées aux mesures actives en faveur de l'emploi (y compris les services) ont aussi augmenté, de 0,11 % en 2015 à 0,16 % en 2017 (en pourcentage du PIB). Le Comité considère qu'en dépit de ces augmentations, ces chiffres (participants et dépenses publiques) sont restés faibles, en particulier dans un contexte de chômage extrêmement élevé. De plus, la persistance de taux d'emploi faibles et de taux de chômage élevés indique que les politiques actives du marché du travail sont encore d'une portée limitée.

Enfin, le Comité prend note des informations communiquées par le Gouvernement sur le suivi de la mise en œuvre des programmes et mesures actifs de l'emploi ainsi que sur l'évaluation de leur efficacité, y compris sur le contenu et les résultats de l'étude d'impact réalisée avec le soutien de l'OIT.

Compte tenu des informations incomplètes concernant les programmes et mesures actifs de l'emploi qui ont été mis en œuvre, et constatant qu'en dépit d'une amélioration des principaux chiffres du chômage, ce dernier est resté extrêmement élevé durant la période de référence, le Comité considère que les efforts déployés n'ont pas été suffisants pour satisfaire aux exigences de l'article 1§1 de la Charte.

Conclusion

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

Article 1 - Droit au travail

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

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Macédoine du Nord.

1. Interdiction de la discrimination dans l'emploi

L'article 1§2 de la Charte interdit toutes les formes de discrimination dans l'emploi. Le Comité a demandé aux États parties de fournir pour le présent cycle de rapports des informations à jour sur la législation interdisant toutes les formes de discrimination dans l'emploi, en particulier en raison du sexe (si l'article 20 n'a pas été accepté), de la race, de l'origine ethnique, de l'orientation sexuelle, de la religion, de l'âge, des opinions politiques et du handicap (si l'article 15§2 n'a pas été accepté), y compris des informations sur les voies de recours. Il a, de plus, demandé aux États d'indiquer les mesures spécifiques prises pour lutter contre la discrimination des migrants et des réfugiés dans l'emploi.

Le Comité fera donc porter son évaluation expressément sur ces aspects. Il examinera également les réponses apportées aux constats de non-conformité ou les ajournements de sa conclusion précédente.

La Macédoine du Nord ayant accepté les articles 15§2 et 20 de la Charte, elle n'était pas tenue d'aborder la question de l'interdiction de la discrimination fondée sur le handicap ou le sexe dans son rapport. Ces aspects seront examinés au titre de ces dispositions.

En ce qui concerne la législation interdisant de manière générale toute forme de discrimination, le Comité a examiné le cadre juridique applicable dans sa précédente conclusion (Conclusions 2016). Il a noté que la pierre angulaire de la législation anti-discrimination était la loi relative à la prévention de la discrimination et à la protection contre de telles pratiques, conjuguée à la loi sur les relations de travail, modifiée en 2010 pour prendre en compte les directives de l'UE dans le domaine de l'égalité des chances et de la non-discrimination (Conclusions 2016). Le rapport indique que la nouvelle loi, adoptée en 2019, relative à la prévention de la discrimination et à la protection contre de telles pratiques élargit les motifs de discrimination, modifie et améliore le glossaire et la définition de la discrimination, réforme la Commission pour la prévention de la discrimination et la protection contre de telles pratiques, qui, outre la protection, devra aussi travailler sur la prévention. De plus, le système de l'*actio popularis* est instauré, de même que l'exonération des frais de justice. Le rapport fournit également des informations sur les mesures prises pour mettre en œuvre le cadre juridique et énumère un certain nombre de stratégies, parmi lesquelles la Stratégie nationale pour l'égalité et la non-discrimination 2016-2020, la Stratégie pour les Roms 2014-2020, et la Stratégie pour l'intégration des réfugiés et des étrangers 2017-2027. Le Comité note que, dans son rapport 2020 sur la Macédoine du Nord, le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination (Réseau européen sur l'égalité en droit) a relevé que la législation nationale n'a pas encore été harmonisée en interne. Le Comité demande aux autorités de répondre à ces observations dans le prochain rapport.

En ce qui concerne l'interdiction de la discrimination fondée sur l'origine ethnique, le rapport indique que pour améliorer la situation des Roms sur le marché du travail, une action nationale et des plans opérationnels définis dans le cadre de la Stratégie de la République de Macédoine du Nord pour les Roms 2014-2020 prévoient de mettre en œuvre des mesures visant à améliorer les perspectives d'emploi et à réduire le chômage de la communauté rom, notamment par la sensibilisation, l'information et une meilleure prise en compte des Roms dans divers programmes proactifs en faveur de l'emploi. En 2018, l'Ombudsman a réalisé une enquête et élaboré un rapport sur l'inclusion des Roms, et il a présenté au gouvernement l'état des lieux après la mise en œuvre de la Décennie pour l'intégration des Roms. Ce rapport contient un certain nombre de recommandations, parmi lesquelles l'allocation de fonds supplémentaires aux institutions chargées d'appliquer la Stratégie pour les Roms 2014-2020

et de familiariser les collectivités locales avec les responsabilités qu'elles se sont engagées à assumer dans le cadre de cette stratégie. Le Comité demande aux autorités de fournir dans le prochain rapport des informations plus complètes sur les effets observés et attendus des mesures adoptées en matière de prévention de la discrimination des minorités ethniques dans l'emploi. À cet égard, il souhaite mentionner la demande directe (CEACR) adressée par l'OIT à la Macédoine, adoptée en 2019 et publiée à la 109^e session de la CIT (2020) sur la Convention concernant la discrimination (emploi et profession), dans laquelle la commission a encouragé les autorités à poursuivre leurs efforts dans la mise en œuvre des divers plans d'action et stratégies susmentionnés et a souligné l'importance de recueillir des données suffisamment détaillées afin d'évaluer la participation des minorités albanaise, rom et turque sur le marché du travail. Le Comité demande que le prochain rapport contienne les données concernant ces groupes minoritaires.

Le rapport fournit des informations générales sur le cadre juridique d'interdiction de la discrimination, mais il ne répond pas à la demande d'informations du Comité sur d'éventuelles lois et mesures pratiques précises et ciblées portant spécifiquement sur la discrimination fondée sur la race, l'âge, l'orientation sexuelle, les opinions politiques ou la religion. Le Comité demande à nouveau que le prochain rapport fournisse des informations complètes décrivant comment la discrimination fondée sur ces motifs est empêchée et combattue.

En ce qui concerne les mesures spécifiques prises pour lutter contre la discrimination dans l'emploi des migrants et des réfugiés, le rapport rappelle les dispositions de la loi relative à l'emploi et au travail des étrangers ainsi que les textes réglementaires sur cette question, qui fixent les quotas de permis de travail pour les étrangers et les règles régissant l'organisme chargé de délivrer ces permis. Il fournit aussi des statistiques sur les demandes et les attributions de permis de travail. Le Comité considère que les informations fournies ne permettent pas une évaluation détaillée de la prévention et de l'interdiction de la discrimination des étrangers dans l'emploi. En particulier, il manque des informations sur la protection des personnes nécessitant une protection internationale. Le Comité demande donc que le prochain rapport contienne une description complète et détaillée du cadre juridique et des mesures concrètes visant à interdire et à combattre la discrimination des migrants et des réfugiés dans l'emploi.

Le Comité rappelle que des voies de recours appropriées et effectives doivent être prévues en cas d'allégation de discrimination. La notion de recours effectif recouvre l'existence de procédures judiciaires ou administratives accessibles en cas d'allégation de discrimination, un aménagement approprié de la charge de la preuve, qui ne devrait pas reposer entièrement sur le plaignant, ainsi que la création d'un organisme spécial et indépendant chargé de promouvoir l'égalité de traitement.

Le Comité a examiné, dans sa précédente conclusion, différents aspects des voies de recours existantes, notamment le renversement de la charge de la preuve ou l'accès aux tribunaux et les niveaux d'indemnisation (Conclusions 2016). Il a relevé le faible nombre de plaintes déposées pour discrimination dans l'emploi et a demandé des informations sur les activités de sensibilisation et de renforcement des capacités organisées à l'intention des inspecteurs du travail, des juges, des procureurs et du grand public, ainsi que sur les résultats obtenus. Le rapport décrit plusieurs activités de formation, journées ouvertes et séminaires sur la non-discrimination organisés à l'intention aussi bien du grand public que d'institutions de l'État, des communes, des juristes et des juges. Une série de cycles de formation a également été organisée en 2018 pour les juges et les procureurs en coopération avec le Conseil de l'Europe. Le rapport fournit en outre des données sur les pétitions déposées auprès de la Commission pour la protection contre la discrimination, qui font apparaître une augmentation pendant la période de référence.

Le Comité prend note de cette information positive et demande que le prochain rapport contienne des informations complémentaires détaillées sur le fonctionnement des voies de recours internes, en particulier sur toute affaire de discrimination dans l'emploi dont auraient

été saisis les tribunaux et la Commission pour la protection contre la discrimination, en précisant la nature des faits et la décision à laquelle elle a abouti, les sanctions prononcées contre les employeurs et les indemnités octroyées aux salariés. Il note que dans son rapport par pays, le Réseau européen sur l'égalité en droit précité met en avant certains problèmes persistants concernant le sous-financement et l'effectif insuffisant des institutions nationales des droits de l'homme, qui empêchent ces organismes d'exercer pleinement leur mandat. Le réseau déplore en outre qu'il n'y ait pas d'organisme de promotion de l'égalité opérationnel et que certains aspects résiduels d'une mainmise de groupes d'intérêts sur l'État sapent la confiance dans les institutions, notamment dans le pouvoir judiciaire. Il demande aux autorités de répondre à ces observations dans le prochain rapport. Il demande également comment les violations des dispositions juridiques interdisant la discrimination au travail sont examinées et s'il existe des sanctions adéquates effectivement appliquées. Entre-temps, il réserve sa position sur ce point.

Le Comité a précédemment jugé la situation non conforme à l'article 1§2 de la Charte quant à l'interdiction de la discrimination fondée sur la nationalité, au motif que les ressortissants des autres États parties n'avaient pas accès aux emplois de la fonction publique. Le Comité rappelle que les seuls emplois pouvant être fermés aux étrangers sont ceux intrinsèquement liés à la protection de l'ordre public ou de la sécurité nationale et impliquant l'exercice de la puissance publique (Conclusions 2012, Albanie). Le Comité note que, sur ce point, la situation en Macédoine du Nord n'a pas changé et qu'elle n'est toujours pas conforme à l'article 1§2 de la Charte.

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 le présent rapport ne répond que partiellement aux questions ciblées posées au titre de cette disposition concernant le travail forcé (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 précise que le Code pénal de Macédoine du Nord érige le travail forcé en infraction, notamment son article 418 sur l'esclavage et le transport de personnes à des fins d'esclavage, son article 418-a sur la traite des êtres humains et son article 418-d sur la traite des enfants.

Aux termes de l'article 418-a du Code pénal, est passible d'une peine d'emprisonnement d'une durée d'au moins quatre ans quiconque, par la force, la menace grave ou d'autres formes de contrainte, l'enlèvement, la tromperie, l'abus de pouvoir, l'exploitation d'un état de grossesse, de la faiblesse ou de l'incapacité physique ou mentale d'une autre personne, par l'acceptation ou l'offre de paiements ou d'autres avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre, ou par un autre moyen, recrute, transporte, déplace, achète, vend, héberge ou accueille une personne en vue de l'exploiter par la prostitution ou d'autres formes d'exploitation sexuelle, la pornographie, le travail forcé, la servitude, l'esclavage, le mariage forcé, la grossesse forcée, l'adoption illégale ou une relation similaire, la mendicité ou l'exploitation à des fins illégales ou la transplantation illicite d'organes.

Quiconque saisit ou détruit une pièce d'identité, un passeport ou tout autre document d'identité dans le but de commettre une infraction encourt une peine minimale d'emprisonnement de quatre ans. Si l'infraction est commise par une personne titulaire d'une charge officielle dans l'exercice de ses fonctions, l'intéressé encourt une peine d'emprisonnement d'au moins huit ans. Le fait que la victime de la traite des êtres humains à des fins d'exploitation ait donné son consentement n'est pas pris en compte dans la détermination de l'existence de l'infraction.

L'article 418-d incrimine les actes de traite d'enfants. Il est libellé ainsi : « quiconque incite un enfant à se livrer à des actes sexuels ou permet des actes sexuels avec un enfant ou persuade, transporte, déplace, achète, vend ou offre à la vente, obtient, fournit, héberge ou accueille un enfant dans le but de le soumettre à des activités sexuelles contre rémunération ou d'autres contreparties, ou à d'autres formes d'exploitation sexuelle, à la pornographie, au travail ou services forcés, à l'esclavage, au mariage forcé, à la fécondation forcée ou à l'adoption illégale ou obtient indûment, en tant qu'intermédiaire, le consentement à l'adoption d'un enfant ou à la transplantation illégale d'organes, encourt une peine minimale d'emprisonnement de huit ans ».

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 faire 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 relève dans le rapport établi en 2018 par la Commission européenne que la Macédoine du Nord reste un pays d'origine, de transit et de destination de la traite des êtres humains.

Selon le rapport 2018 du Département d'État des États-Unis, le Gouvernement n'a pas respecté les normes minimales dans plusieurs domaines clés liés à la traite des êtres humains.

Dans ce contexte, le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur l'application du droit pénal lié au travail forcé. Le rapport devrait contenir des informations (y compris des statistiques et des exemples de jurisprudence) sur les poursuites engagées et les condamnations prononcées contre les exploiters pour esclavage, travail forcé et servitude pendant la prochaine période de référence, afin que le Comité puisse apprécier comment la législation est interprétée et appliquée en vue de lutter contre l'exploitation par le travail.

Prévention

Le Comité rappelle que les États parties devraient prendre des mesures préventives, comme la recherche et la collecte de données pour mesurer l'ampleur 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 du 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 de la main-d'œuvre. Les États parties devraient aussi encourager les secteurs public et privé à faire preuve de la diligence requise pour identifier et prévenir le travail forcé et l'exploitation dans leurs chaînes d'approvisionnement.

Le Comité relève dans le rapport de la Commission européenne qu'en mars 2017, la Stratégie nationale de lutte contre la traite des êtres humains et les migrations illégales 2017-2020 a été adoptée avec un plan d'action pour la mettre en œuvre. La Commission nationale de lutte contre la traite des êtres humains et les migrations illégales assure le suivi de la mise en œuvre de la stratégie.

En l'absence d'informations dans le rapport national, le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur la mise en œuvre des mesures prises et envisagées pour renforcer les capacités des inspecteurs du travail en matière de prévention du travail forcé et demande en particulier quelles ressources sont mises à leur disposition et quelles

sont les formations proposées à l'ensemble des organes concernés par la lutte contre le travail forcé, y compris aux juges et aux procureurs.

De plus, conformément aux obligations positives découlant de l'article 1§2 de la Charte, le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les mesures prises pour réglementer les entreprises et les autres activités économiques afin d'éviter le recours au travail forcé. Il convient également de préciser si la législation interne 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.

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

Le rapport ne contient pas d'informations détaillées sur la protection des victimes du travail forcé ni sur leur accès à des voies de recours.

Le Comité relève dans le rapport 2018 de la Commission européenne qu'en ce qui concerne la traite des êtres humains, très peu de victimes ont été identifiées, aussi bien parmi les migrants que les nationaux. Le nombre de victimes reconnues de la traite a diminué en 2017 (deux personnes contre six en 2016). En 2017, seulement treize personnes ont été identifiées comme étant des victimes potentielles, contre 125 en 2016.

Le Comité considère que, dans ce contexte, les mesures de protection devraient prévoir une identification des victimes par des personnes qualifiées et une aide à la réinsertion sociale et au rétablissement physique et psychologique des victimes.

Il demande que le prochain rapport contienne des informations sur le nombre de victimes potentielles de l'exploitation par le travail, ainsi que sur le nombre de personnes ayant bénéficié de mesures de protection et d'accompagnement pendant la période de référence. Il demande également que le prochain rapport fournisse des informations générales sur le type d'assistance apportée (protection contre les représailles, hébergement sûr, soins de santé, aide matérielle, aide économique et sociale, conseils juridiques, traduction et interprétation, aide au retour volontaire, délivrance de titres de séjour aux migrants), et sur la durée pendant laquelle le soutien et l'assistance sont octroyés.

En ce qui concerne l'accès à des voies de recours et à une indemnisation, le Comité demande si le cadre législatif existant offre aux victimes de travail forcé et d'exploitation par le travail, y compris aux migrants en situation irrégulière, des voies des recours accessibles et efficaces (devant les juridictions pénales, civiles, du travail ou autres instances) en vue d'obtenir une indemnisation au titre de tous les préjudices connexes (notamment les salaires impayés et les cotisations sociales). Il demande des données statistiques sur le nombre de victimes ayant obtenu une indemnisation et des exemples de montants octroyés.

Travail domestique

Le rapport précise que le travail domestique est un secteur comportant une forte proportion de travailleurs vulnérables, qui sont pour la plupart employés de manière informelle. La majorité des travailleurs domestiques sont des jeunes filles et des femmes qui s'occupent de personnes âgées, assistent des personnes handicapées ou effectuent des travaux de nettoyage ou de couture. Les hommes sont, quant à eux, employés à des tâches manuelles telles que le jardinage, les activités agricoles et les travaux de construction.

Le ministère du Travail et de la Politique sociale s'emploie actuellement à mettre en place un mécanisme de protection de cette catégorie de travailleurs, pour éviter qu'ils ne restent dans l'économie souterraine et pour leur garantir une égalité de droits avec les autres travailleurs.

La nouvelle loi sur les relations de travail (en cours de rédaction, dans le cadre d'un vaste processus de consultation) réglementera plus en détail la question du travail à domicile et du travail domestique (par des employés de maison) afin de permettre une meilleure protection

de ces deux catégories de travailleurs et une harmonisation de leurs droits avec ceux des personnes qui travaillent dans les locaux d'une entreprise.

Le Comité rappelle à cet égard 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 XX-I (2012), Introduction générale, Questions générales, et arrêt de la Cour dans l'affaire *Siliadin c. France*). Les États parties devraient adopter des dispositions législatives pour lutter contre le travail forcé dans le cadre domestique et protéger les travailleurs domestiques, et devraient prendre des mesures pour les mettre en œuvre (Conclusions 2008, Introduction générale, Question générale).

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur ce point.

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

Le rapport ne contient pas d'information sur les travailleurs de l'« économie à la demande ».

Le Comité note que depuis la crise mondiale de 2008, l'« économie à la demande » se développe dans l'ensemble du pays et touche principalement les jeunes travailleurs. Il demande par conséquent que le prochain rapport contienne des informations sur les mesures qui ont été prises ou envisagées pour protéger les travailleurs de l'« économie à la demande » ou « économie des plateformes » contre toutes les formes d'abus et d'exploitation. Il demande quels sont les droits et le statut de ces travailleurs (salarié, indépendant ou catégorie intermédiaire, droits en matière d'horaires de travail, de congés payés et de salaire minimum), si les services de l'inspection du travail sont mandatés pour prévenir l'exploitation et les abus dans ce secteur spécifique, et si les travailleurs disposent de voies de recours, notamment pour contester leur statut professionnel.

Conclusion

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

- les ressortissants des autres États parties n'ont pas accès aux emplois de la fonction publique ;
- il n'est pas établi que les autorités nationales se sont acquittées de leurs obligations positives de prévenir le travail forcé et l'exploitation par le travail, de protéger les victimes, d'enquêter efficacement sur les infractions commises et de sanctionner les auteurs d'infractions de travail forcé.

Article 1 - Droit au travail

Paragraphe 3 - Services gratuits de placement

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Macédoine du Nord.

Le Comité rappelle que 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 »), aucune information n'était requise au titre de cette disposition, sauf en cas de conclusion de non-conformité ou d'ajournement lors du cycle précédent.

L'article 1§3 consacre le droit à des services gratuits de placement. Le Comité a ajourné sa précédente conclusion (Conclusions 2016), estimant ne pas disposer d'informations sur les indicateurs quantitatifs nécessaires pour vérifier l'efficacité, dans les faits, des services gratuits de l'emploi. Il a également noté que le nombre d'agents était très faible par rapport au nombre de chômeurs (Conclusion XX-1 (2012), 2016). Le Comité a par conséquent demandé s'il était envisagé d'accroître les effectifs chargés des activités de placement et a demandé des informations sur les points suivants :

- les effectifs des services de l'emploi rapportés au nombre de demandeurs d'emploi ;
- le nombre d'offres d'emploi notifiées à l'Agence pour l'emploi ;
- le nombre de personnes placées par l'Agence pour l'emploi, et le taux de placement (le pourcentage des placements effectués par les services de l'emploi par rapport aux offres d'emploi notifiées) ;
- les parts de marché respectives des services publics et privés de l'emploi (la part de marché se définit comme le nombre de placements effectués par rapport au nombre total d'embauches sur le marché du travail).

En réponse, le rapport renvoie à l'évolution des effectifs permanents de l'Agence pour l'emploi (APE) durant la période de référence (502 en 2015, 504 en 2016, 472 en 2017 et 430 en 2018) et indique que l'APE prévoit de recruter 80 salariés à temps plein d'ici à 2022.

Concernant les effectifs des services de l'emploi rapportés au nombre de demandeurs d'emploi, le rapport indique ce qui suit :

- en 2015, 256 agents étaient affectés aux politiques actives en faveur de l'emploi pour 114 979 demandeurs d'emploi en recherche active de travail ; en moyenne, un agent de l'APE fournissait donc des services à environ 450 demandeurs d'emploi enregistrés ;
- en 2016, 266 agents étaient affectés aux politiques actives en faveur de l'emploi pour 104 523 demandeurs d'emploi en recherche active de travail ; en moyenne, un agent de l'APE fournissait donc des services à environ 393 demandeurs d'emploi enregistrés ;
- en 2017, 287 agents étaient affectés aux politiques actives en faveur de l'emploi pour 102 394 demandeurs d'emploi en recherche active de travail ; en moyenne, un agent de l'APE fournissait donc des services à environ 356 demandeurs d'emploi enregistrés ;
- en 2018, 214 agents étaient affectés aux politiques actives en faveur de l'emploi pour 94 721 demandeurs d'emploi en recherche active de travail ; en moyenne, un agent de l'APE fournissait donc des services à environ 442 demandeurs d'emploi enregistrés.

Le Comité observe que la situation s'est améliorée depuis 2010, où il a constaté qu'un agent fournissait des services à environ 619 demandeurs d'emploi enregistrés (Conclusions XX-1 (2012)).

Le Comité note d'après le rapport que le nombre total d'agents affectés aux politiques actives en faveur de l'emploi a augmenté entre 2015 et 2017 et baissé en 2018, tout comme le nombre total d'agents travaillant à temps plein. Le rapport indique que cette baisse est normale et

qu'elle est liée à des départs à la retraite et des résiliations de contrats de travail à l'initiative du salarié, de l'employeur ou par commun accord. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations actualisées sur le nombre d'agents affectés aux politiques actives en faveur de l'emploi.

Le rapport fournit des informations sur le nombre d'offres d'emploi notifiées par les employeurs à l'APE durant la période de référence ainsi que sur le nombre de personnes placées par son intermédiaire. Le rapport fait état de 338 336 offres d'emploi notifiées par des employeurs à l'APE en 2015 ; 189 807 personnes ont été recrutées (taux de placement : 56,1 %). En 2016, 351 918 offres d'emploi ont été notifiées et 184 877 personnes recrutées (taux de placement : 52,5 %) ; en 2017, 370 742 offres d'emploi ont été notifiées et 185 237 personnes recrutées (taux de placement : 50 %) ; en 2018, 403 816 offres d'emploi ont été notifiées et 205 358 personnes recrutées (taux de placement : 50,9 %).

Le rapport indique par ailleurs qu'en 2018 a été adoptée une nouvelle loi relative aux agences privées de placement (Journal officiel n° 113/18) qui régit la création, le fonctionnement et la dissolution des agences privées de placement. Cependant, le rapport ne répond pas à la question du Comité concernant les parts de marché respectives des services publics et privés de l'emploi. Le Comité renouvelle donc sa demande.

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur a) le délai moyen nécessaire aux services publics de l'emploi pour pourvoir un poste vacant ; b) les effectifs des services publics de l'emploi (au niveau central et local) ; c) la coordination entre les services centraux et locaux pour l'emploi. Le Comité demande également que le prochain rapport contienne des informations sur la participation des organisations syndicales et patronales à l'organisation et à la gestion des services de l'emploi.

Conclusion

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

Article 1 - Droit au travail

Paragraphe 4 - Orientation, formation et réadaptation professionnelles

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Macédoine du Nord.

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.

L'article 1§4 garantit le droit des salariés et des chômeurs à l'orientation professionnelle et à la formation professionnelle continue, et celui des personnes handicapées à une orientation et à une formation spécialisées. Il est complété par les articles 9 (droit à l'orientation professionnelle), 10§3 (droit des travailleurs adultes à la formation professionnelle) et 15§1 (droit des personnes handicapées à l'orientation et à la formation professionnelles), qui énoncent des droits plus spécifiques à l'orientation et à la formation professionnelles.

Étant donné que la Macédoine du Nord n'a pas accepté les articles 9 et 10§3, le Comité évalue à la lumière de l'article 1§4 la conformité de la situation relative au droit des travailleurs adultes à l'orientation et à la formation professionnelles, si la conclusion précédente a consisté en un constat de non-conformité ou un ajournement.

Égalité de traitement

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions XX-1 (2012), 2016), le Comité a demandé des informations sur la base juridique spécifique en ce qui concerne l'égalité de traitement des ressortissants d'autres États parties en matière d'orientation professionnelle et de formation professionnelle continue, et a réservé sa position sur ce point (Conclusions 2016).

En réponse à la demande du Comité, le rapport indique que les ressortissants étrangers ont le droit de s'inscrire comme chômeurs auprès de l'Agence pour l'emploi (ASE), et ont donc accès aux services et aux mesures actives d'emploi de l'ASE avant l'expiration de leur permis de travail.

Le Comité réitère sa question demandant s'il existe une base juridique garantissant l'égalité de traitement des ressortissants des autres États parties en matière d'orientation professionnelle et de formation professionnelle continue, sans aucune restriction liée à la durée de résidence. Entretemps, le Comité réserve sa position sur ce point et souligne que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de la Macédoine du Nord soit conforme à l'article 1§4 de la Charte sur ce point.

Orientation professionnelle

Le Comité a précédemment (Conclusions 2016) pris note des services d'orientation professionnelle et de conseil fournis au sein du système éducatif. Il a également demandé si le marché du travail offrait une orientation professionnelle gratuite aux personnes employées et aux chômeurs, les dépenses allouées à ces services, leur dotation en personnel et le nombre de bénéficiaires. Le Comité a réservé sa position sur cette question (Conclusions 2016).

En réponse à ces questions, le rapport se réfère aux services fournis par l'Agence pour l'emploi (ASE), telle qu'établie aux articles 3 et 19 de la loi sur l'emploi et l'assurance en cas de chômage. Le rapport précise que l'orientation professionnelle, qui comprend des tests, des entretiens et des conseils individuels, est fournie gratuitement par l'ASE aux chômeurs et autres demandeurs d'emploi (comme précisé dans le rapport, le terme désigne les demandeurs d'emploi passifs). Le Comité demande que le prochain rapport indique si

l'orientation professionnelle est également accessible aux travailleurs en activité qui souhaitent, par exemple, changer d'emploi ou suivre une formation complémentaire.

Le rapport indique également que la loi sur les agences d'emploi privées, adoptée en 2018, vise à protéger les travailleurs employés par des agences d'emploi privées et prévoit que les agences doivent facturer les frais de services à l'employeur auquel l'employé est fourni.

Le Comité observe que le rapport ne contient aucune information sur les dépenses allouées spécifiquement aux services d'orientation professionnelle. Toutefois, il note, d'après les informations fournies au titre de l'article 1§1, que le budget alloué aux programmes actifs pour l'emploi est passé de 623 600 948 MKD en 2015 (environ 10,1 millions d'euros au taux de change du 31/12/2018) à 974 418 504 MKD en 2018 (environ 15,8 millions d'euros). Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations à jour sur les dépenses allouées aux services d'orientation professionnelle.

En ce qui concerne les effectifs, le Comité note, d'après les informations fournies au titre de l'article 1§3, que le nombre d'employés de l'ESA est passé de 502 employés en 2015 à 430 en 2018. Le rapport indique également la répartition du personnel entre les différents secteurs au cours de la période de référence, les raisons de cette diminution (voir le rapport pour plus de détails) et que le nombre d'employés à temps plein devrait augmenter de 80 personnes d'ici 2022.

Le Comité note que 3 061 chômeurs ont bénéficié de services d'orientation professionnelle et de conseil en carrière en 2016. Il demande que le prochain rapport fournisse des informations à jour sur le nombre de chômeurs et de travailleurs participant aux services d'orientation professionnelle pour chaque année de la période de référence.

En ce qui concerne les services d'orientation professionnelle fournis dans le système éducatif, le Comité prend note des informations fournies dans le rapport. Les services d'orientation professionnelle sont fournis par l'ASE aux élèves du secondaire et aux étudiants universitaires sur le territoire desquels se trouvent les établissements d'enseignement. Le rapport précise que pour les étudiants de dernière année de l'enseignement primaire et secondaire, l'ASE organise des services de conseil concernant le choix de la profession en coopération avec les institutions compétentes dans le domaine de l'éducation. Le Comité observe que le rapport indique le nombre d'étudiants participant aux conseils individuels d'orientation professionnelle pour 2016 (201 étudiants des écoles primaires et 9 étudiants des écoles secondaires) et il demande au prochain rapport de fournir des informations actualisées et détaillées sur le nombre de bénéficiaires pour chaque année de la période de référence.

En attendant de recevoir les informations demandées, le Comité réserve sa position sur ce point.

Orientation formation professionnelle des personnes handicapées

En ce qui concerne les mesures relatives à l'orientation et à la formation professionnelles des personnes handicapées, le Comité renvoie à son évaluation au titre de l'article 15§1 (Conclusions 2020), dans laquelle il a ajourné sa conclusion. 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 15 - Droit des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté

Paragraphe 1 - Formation professionnelle des personnes handicapées

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Macédoine du Nord.

Il a précédemment conclu (Conclusions 2016) qu'il n'avait pas été établi que le droit des personnes handicapées à être scolarisées et formées en milieu ordinaire soit effectivement garanti.

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

Le Comité note dans le rapport qu'une nouvelle loi anti-discrimination est entrée en vigueur en 2019 (hors période de référence), laquelle interdit la discrimination fondée sur le handicap dans plusieurs domaines et vise à rendre la notion de « personne handicapée » conforme à la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CDPH) (voir également Conclusions 2016 pour ce qui concerne le cadre juridique en vigueur au cours de la période de référence). En vertu de cette loi, un aménagement raisonnable doit être prévu dans la mesure où cela ne fait pas peser une charge disproportionnée ou non nécessaire, de façon à assurer aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales. Il est considéré que le refus d'aménagement raisonnable constitue une discrimination.

Le rapport indique en outre qu'une base de données nationale des personnes handicapées a été mise en place, dans le cadre du système d'information intégré en matière de santé, pour permettre aux autorités compétentes de recueillir et de traiter les données concernant l'exercice des droits des personnes handicapées, conformément à la loi.

Concernant plus précisément le droit à l'éducation, le rapport mentionne l'adoption en 2017 d'un nouveau règlement relatif à l'inscription des élèves ayant des besoins éducatifs particuliers dans les établissements d'enseignement primaire, ainsi que l'adoption, en juillet 2019 (hors période de référence), d'une nouvelle loi sur l'enseignement primaire, qui, selon le rapport, a pour objet d'améliorer l'inclusion des enfants ayant des besoins particuliers dans les écoles primaires. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations complémentaires sur cette loi et sur ses effets sur l'inclusion des élèves ayant des besoins éducatifs particuliers dans le système éducatif ordinaire.

Le Comité note par ailleurs dans le rapport un projet intitulé « Préparation de la mise en œuvre du nouveau modèle pour l'évaluation fonctionnelle de l'assistance éducative, sanitaire et sociale supplémentaire pour les enfants ou les jeunes, reposant sur la Classification internationale du Fonctionnement – CIF », dont la mise en œuvre a commencé en 2019, hors période de référence. Il prend note des informations détaillées figurant dans le rapport en ce

qui concerne le lancement du nouveau modèle et les prochaines étapes prévues, et demande que le prochain rapport fournisse des informations à jour sur l'avancement de ce projet.

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

Le Comité a précédemment noté (Conclusions 2016) que les enfants handicapés sont scolarisés en milieu ordinaire ou, en cas de handicap lourd, dans des classes spéciales en milieu ordinaire ou dans des écoles spécialisées, et qu'il est également prévu de transférer des élèves ayant des besoins éducatifs particuliers des établissements d'enseignement ordinaire vers les établissements spécialisés et inversement.

Selon les données présentées dans le rapport, le nombre d'élèves ayant des besoins éducatifs particuliers est resté stable pendant la période de référence dans l'enseignement primaire spécialisé (414 élèves en 2014/2015, 443 en 2015/2016, 444 en 2016/2017, 424 en 2017/2018) et dans les classes spéciales des établissements d'enseignement ordinaire (319 en 2014/2015, 338 en 2015/2016, 331 en 2016/2017, 320 en 2017/2018), tandis que le nombre d'élèves ayant des besoins éducatifs particuliers scolarisés dans des classes ordinaires a continué d'augmenter, et ce de près d'un tiers pendant la période de référence (de 388 en 2014/2015 à 571 en 2017/2018). En ce qui concerne l'enseignement secondaire, le rapport indique qu'il y avait 228 élèves ayant des besoins éducatifs particuliers dans les quatre établissements spécialisés que compte le pays, mais ne fournit pas d'informations concernant l'année, l'évolution de la situation et le nombre d'élèves scolarisés dans des établissements d'enseignement secondaire ordinaires. À cet égard, le Comité note que selon le rapport par pays de 2019 du Réseau européen sur l'égalité en droit, les élèves ayant des besoins éducatifs particuliers ne peuvent pas s'inscrire dans des établissements d'enseignement secondaire ordinaires.

Le Comité demande au gouvernement de commenter ces observations dans le prochain rapport et entre-temps, il réserve sa position sur ce point.

Le Comité prend note des informations fournies concernant 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 a précédemment noté (Conclusions 2016) que les programmes prévus pour les enfants ayant des besoins éducatifs particuliers scolarisés dans des établissements spécialisés et des classes spéciales d'établissements d'enseignement ordinaire étaient élaborés sur la base des programmes appliqués aux classes ordinaires, avec des cours obligatoires et des cours facultatifs adaptés aux besoins particuliers de ces enfants, et a demandé comment les programmes scolaires ordinaires étaient aménagés pour tenir compte du handicap, comment les plans d'études personnalisés étaient élaborés pour les élèves handicapés et si le contrôle de la qualité de l'enseignement s'appuyait sur les mécanismes utilisés dans l'enseignement ordinaire. Le Comité a également demandé davantage d'informations sur les conditions de test ou d'examen applicables aux élèves handicapés et si les qualifications obtenues par ces élèves sont équivalentes à celles des élèves non handicapés, indépendamment du fait qu'ils soient dans l'éducation ordinaire ou spéciale, ou du fait qu'ils aient bénéficié d'aménagements particuliers lors des examens.

Sur ces points, le rapport indique que des méthodes d'évaluation descriptive sont appliquées, en conformité avec les lignes directrices élaborées en 2015 en coopération avec l'Unicef, lesquelles indiquent précisément aux enseignants les méthodes de travail à appliquer et les supports de cours à utiliser pour répondre aux besoins individuels de l'enfant, et ce de manière inclusive. De plus, un nouveau formulaire de suivi a été mis en place en 2016/2017 dans les écoles primaires et secondaires pour suivre le développement, les résultats et la progression des élèves. Cependant, le rapport n'apporte pas d'éclaircissements quant aux éventuelles mesures prises dans la pratique en milieu ordinaire pour adapter les programmes et les examens aux besoins particuliers des enfants (par exemple, l'octroi d'un temps supplémentaire ou le droit de bénéficier d'une aide technologique ou humaine), ni quant aux qualifications accessibles aux élèves ayant des besoins éducatifs particuliers. Le Comité renouvelle donc ces questions.

Le rapport mentionne la publication d'un « *Guide sur le travail de l'équipe chargée de l'inclusion scolaire* » et la publication en 2017 de manuels d'école primaire en braille, et indique qu'en 2018, le Bureau pour le développement de l'éducation a dispensé, en coopération avec l'Unicef, 19 formations sur l'enseignement inclusif dans 19 écoles communales primaires comptant 645 enseignants, experts associés et principaux d'établissement.

Le Comité prend note des informations communiquées concernant le processus de désinstitutionnalisation (dans le cadre de la Stratégie nationale pour la désinstitutionnalisation 2018-2027-« Timjanik » ; voir détails dans le rapport) ainsi que la mise en place et la normalisation du service d'assistance personnelle en 2018 (dans le cadre du projet « Promotion des services d'inclusion sociale »), qui s'applique aux activités courantes, y compris l'enseignement.

Selon le rapport, le nombre d'éducateurs spécialisés dans les besoins particuliers de l'enfant a augmenté dans le système éducatif ordinaire, de même que le nombre d'auxiliaires de vie et d'adjoints éducatifs (334 auxiliaires de vie et adjoints éducatifs ont été recrutés en 2018/2000 dans 38 des 81 communes, dans le cadre du Programme de service de proximité). Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations à jour sur le nombre d'enseignants, d'auxiliaires de vie et d'adjoints éducatifs spécialisés dans les besoins éducatifs spéciaux et sur le pourcentage de ces professionnels par rapport au nombre d'élèves ayant des besoins éducatifs spéciaux dans l'enseignement ordinaire et spécial, au niveau du primaire et du secondaire et dans la formation professionnelle. Entre-temps, il réserve sa position sur ce point.

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 que le mécanisme national de la protection contre la discrimination comprend plusieurs institutions et organes (judiciaires et extrajudiciaires), auprès desquels les personnes discriminées peuvent solliciter une protection : la Cour constitutionnelle, le Médiateur, la Commission pour la protection contre la discrimination, le Représentant pour déterminer l'inégalité de traitement entre les hommes et les femmes, le Comité d'enquête permanent pour la protection des libertés et droits civils, le Comité des relations interethniques et les juridictions ordinaires (voir Conclusions 2016). Le Comité a pris note en particulier des voies de recours ouvertes aux victimes de discrimination et de la procédure applicable devant la Commission pour la protection contre la discrimination et les tribunaux.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations à jour sur d'éventuels nouveaux éléments pertinents de jurisprudence concernant l'accès à l'éducation des enfants ayant des besoins éducatifs particuliers, notamment l'octroi d'une aide adaptée ou d'aménagements raisonnables.

Conclusion

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

Article 15 - Droit des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté

Paragraphe 2 - Emploi des personnes handicapées

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Macédoine du Nord.

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 (Conclusions 2016) ajourné sa conclusion dans l'attente d'informations, notamment sur la mise en œuvre dans la pratique des dispositions prévoyant la réalisation d'aménagements raisonnables, sur le fonctionnement concret de la Commission d'évaluation de la capacité de travail et les voies de recours disponibles pour contester ses décisions, sur l'accès effectif des personnes handicapées à l'emploi (données statistiques actualisées et complètes), sur les conditions de travail dans les emplois protégés et le rôle joué par les syndicats dans ce domaine, et sur le taux de transfert des personnes handicapées en emploi protégé vers le marché ordinaire du travail.

Cadre juridique pertinent

Le Comité relève dans le rapport qu'une nouvelle loi antidiscrimination, entrée en vigueur en 2019 (hors période de référence), interdit la discrimination à raison du handicap dans différents domaines et tend à aligner la définition de la « personne handicapée » sur celle qui figure dans la Convention relative aux droits des personnes handicapées (voir également les Conclusions 2016 en ce qui concerne le cadre juridique en vigueur pendant la période de référence). Cette loi fait obligation de procéder à des aménagements raisonnables, pourvu qu'ils ne représentent pas une charge disproportionnée ou inutile, afin d'assurer aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice de l'ensemble des libertés et droits fondamentaux sur un pied d'égalité avec les personnes valides. Le fait de ne pas procéder à de tels aménagements est considéré comme une discrimination. Le Comité note que, selon le Réseau européen sur l'égalité en droit, cette loi a été abrogée en juin 2020. Il demande par conséquent que le prochain rapport apporte des éclaircissements sur le cadre juridique applicable.

Le rapport ajoute qu'une base de données nationale concernant les personnes handicapées a été créée dans le cadre du système de gestion intégrée des dossiers médicaux, afin de permettre aux autorités compétentes de recueillir et traiter les données relatives à l'exercice des droits des personnes handicapées, conformément à la loi.

La loi de 2016 relative à l'emploi des personnes handicapées, telle que modifiée, fixe spécifiquement les exigences et conditions applicables à l'emploi des personnes handicapées, que ce soit dans le cadre de structures protégées, dans le secteur public ou privé, ou en qualité de travailleur indépendant. Comme le Comité l'a précédemment noté (voir Conclusions 2016), cette loi définit les modalités suivies par la Commission d'évaluation de la capacité de travail, organe géré par la Caisse d'assurance retraite et invalidité, pour l'évaluation et la reconnaissance du handicap à des fins d'emploi. À cet égard, le Comité a précédemment demandé des précisions sur la procédure d'évaluation, en particulier à propos du temps nécessaire à la Commission pour rendre ses décisions, ainsi que des voies de recours judiciaires offertes pour les contester (voir Conclusions XIX-1 (2008), XX-1(2012) et 2016). Le rapport confirme que tous ces aspects relèvent de la loi relative à l'emploi des personnes handicapées. Il explique que la Commission évalue le degré d'invalidité de la personne handicapée, son taux d'incapacité de travail et les activités qu'elle est en mesure d'exercer. Plus précisément, la demande d'évaluation du handicap est soumise à l'antenne locale de la Caisse d'assurance retraite et invalidité qui dispose de 45 jours pour se prononcer, sur la base des conclusions de la Commission d'évaluation de la capacité de travail, laquelle

doit élaborer et soumettre ses conclusions dans les 30 jours suivant la date de réception de la demande. Une fois le handicap établi, l'intéressé est dirigé vers la Commission, qui déterminera l'activité et les tâches qu'il peut exécuter, selon la procédure et les critères définis par le « Règlement sur la composition de la Commission et les modalités d'adoption des conclusions et de l'avis relatifs aux tâches que les personnes handicapées peuvent exécuter dans un emploi donné » (Journal officiel n^{os} 15/2006 et 24/2007). Le Comité demande que le prochain rapport indique si et comment l'évaluation du handicap en matière d'emploi tient compte de l'influence que peuvent avoir les facteurs personnels et environnementaux.

Le rapport rappelle que la loi relative à l'emploi des personnes handicapées définit également les critères d'attribution des aides émanant du Fonds spécial de financement des mesures de soutien spécifiques (voir ci-après) et précise que des modifications ont été adoptées en 2018 (loi modifiant et complétant la loi relative à l'emploi des personnes handicapées) en vue de mieux réglementer l'octroi de ces aides, d'harmoniser les dispositions encadrant le travail indépendant avec la législation relative à la sécurité sociale (loi relative à l'assurance vieillesse et invalidité, loi relative à l'assurance maladie et loi relative au régime d'assurance sociale obligatoire), d'instaurer la possibilité pour les personnes handicapées d'avoir un assistant pendant la formation professionnelle, et d'accorder un droit de recours aux bénéficiaires du Fonds spécial. Afin de donner effet à ces mesures, trois textes d'application plus détaillés (règlements) ont été adoptés (voir le rapport pour plus de précisions). Par ailleurs, le rapport ajoute qu'en 2018, le Programme d'assistance personnelle a permis de mettre en place des services qui ont été déployés dans l'ensemble du pays, y compris dans le domaine de l'emploi, lorsque la nouvelle loi sur la protection sociale a été adoptée (en mai 2019, hors période de référence). Le Comité demande que le prochain rapport rende compte de la mise en œuvre concrète de l'obligation de procéder à des aménagements raisonnables sur le lieu de travail à la lumière de la nouvelle législation, et précise dans quelle mesure les personnes handicapées supportent le coût de l'assistance technique et/ou personnelle dont elles ont besoin pour surmonter les obstacles qu'elles rencontrent dans différents aspects de leur vie quotidienne, notamment dans l'emploi (par exemple, si elles n'ont pas droit aux aides du Fonds spécial ou lorsque les aides allouées ne suffisent pas à couvrir toutes les dépenses).

Accès des personnes handicapées à l'emploi

Le rapport précise que le nombre de chômeurs handicapés en recherche active d'un emploi a légèrement baissé (1 336 en 2018, contre 1 587 en 2015), tandis que le nombre de demandeurs d'emploi passifs a relativement peu évolué (916 en 2015 et 914 en 2018). Néanmoins, la proportion de demandeurs d'emploi handicapés (actifs) par rapport au nombre total de demandeurs d'emploi est restée stable (1,4 %) pendant la période de référence (ils étaient 1 587 sur 114 979 en 2015 et 1 336 sur 94 721 en 2018). Le rapport classe également les personnes handicapées au chômage (demandeurs d'emploi actifs et passifs) selon le sexe, le type de handicap, le niveau d'instruction et la tranche d'âge. Sur les 1 330 demandes d'emploi émanant de personnes handicapées enregistrées en 2018, 414 concernaient des structures protégées, 75 le secteur public, 806 d'autres entreprises et 35 une entreprise individuelle.

Le Comité note que si le rapport contient effectivement quelques informations quant au nombre de demandeurs d'emploi handicapés et au nombre de ceux qui ont bénéficié de certaines mesures de promotion de l'emploi (voir ci-après), il est en revanche difficile de savoir quels sont le nombre et la proportion de personnes handicapées qui occupent un emploi par rapport au nombre total de celles en âge de travailler et, en particulier, quels sont le nombre et la proportion de celles qui travaillent en milieu ordinaire et en milieu protégé ; d'autre part, le Comité demande si une quelconque tendance allant notamment dans le sens d'une augmentation de la proportion de personnes handicapées employées sur le marché ordinaire du travail se dégage des chiffres relatifs à la période de référence. Le Comité renouvelle par conséquent sa demande d'informations sur ces points.

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

Le rapport expose les mesures prises conformément à la loi relative à l'emploi des personnes handicapées pour promouvoir et soutenir leur emploi. Ces mesures consistent notamment en l'octroi d'aides non remboursables financées par le Fonds spécial pour l'emploi des personnes handicapées, destinées à l'adaptation des lieux de travail et à la fourniture des équipements nécessaires à l'emploi à plein temps de personnes handicapées, en des incitations fiscales sous la forme d'exonérations d'impôts et d'une prise en charge partielle des cotisations de sécurité sociale par l'État, en un appui financier pour les personnes handicapées qui exercent une activité indépendante ou occupent un emploi protégé et en la mise à disposition d'un assistant sur le lieu de travail à raison de 80 heures par mois au maximum. Selon le rapport, le montant des aides financières accordées pendant la période de référence a été porté de 149 941 590 MKD en 2015 (2 418 180 € au taux du 31 décembre 2015) à 175 358 182 MKD en 2018 (2 838 790 € au taux du 31 décembre 2018) ; le nombre d'entreprises concernées est quant à lui passé de 166 à 210, et le nombre de personnes handicapées de 122 à 211.

Notant dans le rapport qu'une réforme du système de financement de l'emploi des personnes handicapées est envisagée, le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations actualisées sur les activités mises en œuvre à cet effet et les résultats ainsi obtenus.

Le rapport fait état d'autres initiatives, telles que les mesures d'incitation mises en place à l'intention des entreprises qui recrutent des personnes handicapées (exonération de cotisations à l'assurance sociale obligatoire pendant cinq ans à compter de la date d'embauche, sans aucune autre contrainte) dans le cadre du projet « La Macédoine emploie » en 2015-2016, la réalisation, en 2016, d'une enquête sur l'adaptation du monde du travail aux besoins des personnes handicapées, qui visait à identifier les principaux problèmes rencontrés par les travailleurs et les employeurs et les solutions permettant d'y remédier, l'action pilote lancée en 2017 afin de permettre aux personnes handicapées d'exercer leur droit à l'emploi, dont l'objectif était d'évaluer l'employabilité individuelle des personnes handicapées sans emploi, d'autres mesures liées à l'orientation professionnelle et à la formation des personnes handicapées, ainsi que des activités de formation et de sensibilisation relatives à la discrimination en général (voir le rapport pour plus de précisions).

Le rapport ne contient pas les informations demandées à plusieurs reprises sur les conditions applicables aux emplois protégés (Conclusions XIX-1(2008), XX-1(2012) et 2016). Le Comité rappelle que les personnes qui travaillent dans des structures d'emploi protégé dont l'activité est principalement centrée sur la production doivent bénéficier des dispositions principales du droit du travail, en particulier pour ce qui concerne le droit à une rémunération équitable et le respect des droits syndicaux. Il renouvelle sa demande d'informations sur ces points et considère entre-temps qu'il n'est pas établi que l'accès effectif et égal à l'emploi soit garanti aux personnes handicapées.

Voies de recours

Le Comité a précédemment relevé que le mécanisme national de protection contre la discrimination comprenait plusieurs institutions et organes (extrajudiciaires et judiciaires), devant lesquels toutes les personnes discriminées pouvaient demander une protection : la Cour Constitutionnelle, l'Ombudsman, la Commission pour la protection contre la discrimination, le Représentant compétent pour déterminer l'égalité entre les hommes et les femmes, le Comité permanent pour la protection des libertés et des droits civils, le Comité des relations interethniques et les tribunaux de base (voir Conclusions 2016). Il a pris note en particulier des voies de recours offertes aux victimes de discrimination et de la procédure devant la Commission pour la protection contre la discrimination et les tribunaux.

S'agissant plus particulièrement des voies de recours disponibles pour contester les décisions de la Caisse d'assurance retraite et invalidité (concernant la détermination du handicap, l'évaluation de la capacité de travail et l'octroi de mesures d'assistance), le rapport précise

qu'il est possible de saisir le ministère du Travail et de la Politique sociale dans un délai de 15 jours à compter de la date de réception de la décision. Les règles générales de procédure administrative s'appliquent aux recours engagés contre les décisions prises en première instance.

Le Comité demande que le prochain rapport fasse le point sur toute évolution pertinente de la jurisprudence concernant l'accès des personnes handicapées à l'emploi, y compris la fourniture d'une assistance adéquate ou la réalisation 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 de la Macédoine du Nord n'est pas conforme à l'article 15§2 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que l'accès effectif et égal à l'emploi soit garanti aux personnes handicapées.

Article 20 - Droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Macédoine du Nord.

Le Comité note que le présent rapport répond aux questions ciblées portant sur cette disposition, qui concernent spécifiquement l'égalité salariale (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 relevant du groupe thématique « Emploi, formation et égalité des chances »). Le Comité mettra donc principalement l'accent sur cet aspect. Il examinera aussi les réponses données à tous les constats de non-conformité ou décisions d'ajournement formulés dans sa conclusion précédente.

Obligations de garantir le droit à une rémunération égale pour un travail égal ou de valeur égale

Cadre juridique

Le rapport rappelle que la loi sur les relations de travail garantit le droit à l'égalité de rémunération pour les femmes et les hommes. Son article 108 exige que l'employeur verse un salaire égal pour le même type de travail ou un travail de valeur égale, les salariés étant soumis à des exigences identiques quel que soit le sexe. L'article 6§2 de la loi précitée prévoit que les femmes et les hommes doivent bénéficier de chances égales et de traitement égal en matière d'accès à l'emploi (y compris la promotion et la formation professionnelle), de conditions de travail, de rémunération (à travail égal, salaire égal) et de licenciement. Le Comité observe que les dispositions sur l'égalité de rémunération de la loi sur les relations de travail s'appliquent également aux fonctionnaires.

Le Comité note d'après le rapport sur l'égalité de genre en Macédoine du Nord établi par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination (2019), que les articles 105§3 et 106 de la loi sur les relations de travail prévoient que la rémunération se compose de trois éléments : le salaire de base conformément aux conditions du lieu de travail, les résultats du travail et les suppléments de salaire liés au travail posté, au travail de nuit, etc. A cet égard, le Comité rappelle qu'aux termes des articles 4§3 et 20 de la Charte (et de l'article 1 (c) du Protocole additionnel de 1988), la notion de rémunération doit couvrir tous les éléments de la rémunération, à savoir le salaire de base et tous les avantages directs ou indirects, en espèces ou en nature, versés par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier (Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. France, Réclamation n° 130/2016, décision sur le bien-fondé adoptée le 5 décembre 2019, §163). Par conséquent, il demande que le prochain rapport contienne des clarifications à ce sujet.

Recours effectifs

Le Comité rappelle que le droit interne doit prévoir des voies de recours adéquates et effectives en cas d'allégation de discrimination salariale. Tout(e) salarié(e) qui s'estime victime d'une discrimination doit pouvoir saisir une juridiction. L'accès effectif aux tribunaux doit être garanti aux victimes de discrimination salariale. Par conséquent, les procédures doivent avoir des coûts et des délais raisonnables. Toute victime d'une discrimination salariale fondée sur le sexe doit pouvoir bénéficier d'une réparation adéquate, c'est-à-dire d'une indemnisation suffisante pour réparer le préjudice subi par la victime et avoir un effet dissuasif. Tout plafonnement qui aurait pour effet que les indemnités octroyées ne soient pas proportionnées au préjudice subi et ne soient pas suffisamment dissuasives est contraire à la Charte. La charge de la preuve doit être aménagée. L'aménagement de la charge de la preuve consiste à assurer que, lorsqu'une personne estime avoir été victime d'une discrimination fondée sur le sexe et qu'elle établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de non-

discrimination (Conclusions XIII-5, Observation interprétative de l'article 1 du Protocole additionnel de 1988). Le licenciement à titre de représailles en cas de discrimination salariale doit être interdit. Lorsque le licenciement fait suite à une réclamation du travailleur concernant l'égalité salariale, l'employé peut porter plainte pour licenciement abusif. Dans ce cas, l'employeur doit lui proposer d'être réintégré dans les mêmes fonctions ou dans des fonctions analogues. Si cette réintégration est impossible, il doit lui verser une indemnité compensatrice suffisamment dissuasive pour l'employeur et réparatrice pour l'employé (c'est-à-dire, une réparation qui couvre le dommage matériel et moral) (voir à cet égard les réclamations collectives n^{os} 124 à 138, Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. Belgique, Bulgarie, Croatie, Chypre, République tchèque, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Pays-Bas, Norvège, Portugal, Slovénie et Suède, 5-6 décembre 2019).

Le rapport décrit les voies de recours ouvertes aux victimes de discrimination et la procédure devant la Commission pour la protection contre la discrimination et les tribunaux. Outre cela, le rapport indique qu'en vertu de l'article 93§5 de la loi sur les relations de travail, le syndicat peut représenter l'employé (à sa demande) dans une procédure de plainte. Le Comité observe que la nouvelle loi n°101/2019 sur la prévention et la protection contre la discrimination a été adoptée au mois de mai 2019, en dehors de la période de référence. Par conséquent, il examinera ses dispositions pertinentes lors du prochain cycle de contrôle.

Le Comité prend note de nombre d'affaires de discrimination dans l'emploi dont auraient été saisis les tribunaux et la Commission pour la protection contre la discrimination pendant la période de référence. Il demande toutefois que prochain rapport contienne des informations sur le nombre d'affaires de discrimination salariale fondée sur le sexe, portées devant les tribunaux et la Commission pour la protection contre la discrimination, en précisant la décision à laquelle elles ont abouti et les sanctions prononcées contre les employeurs.

Le rapport indique qu'aux termes de l'article 11 de la loi sur les relations de travail, la *charge de la preuve* incombe à l'employeur qui doit prouver l'absence de discrimination. Le Comité demande comment le principe du renversement de la charge de la preuve est appliqué dans la pratique, par exemple, s'il est systématiquement appliqué dans le cas de discrimination salariale.

En ce qui concerne les règles d'indemnisation en cas de violation du principe de l'égalité salariale, le Comité se réfère à sa conclusion précédente (Conclusions 2016) dans laquelle il a noté que les indemnités n'étaient pas plafonnées par la loi sur les relations de travail et que leur montant était déterminé au cas par cas, conformément aux dispositions du Code des obligations. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des exemples d'indemnisation octroyée par les tribunaux dans des affaires de discrimination salariale fondée sur le sexe. Il demande également si l'obligation de compenser la différence de salaire est limitée dans le temps ou est accordée pour toute la période de rémunération inégale, et s'il existe un droit à réparation pour les dommages pécuniaires et non pécuniaires.

Le Comité demande que le prochain rapport indique quelles sont les règles applicables en matière du licenciement par représailles suite à une plainte portant sur l'égalité salariale.

Il demande également si des sanctions sont infligées aux employeurs en cas de discrimination salariale fondée sur le sexe.

Transparence salariale et comparaison des emplois

Le Comité rappelle que la transparence salariale joue un rôle déterminant dans l'application effective du principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. La transparence contribue à identifier les préjugés et la discrimination fondés sur le sexe et facilite la prise de mesures correctives tant par les travailleurs que par les employeurs et leurs organisations, ainsi que par les autorités compétentes. Les États doivent prendre des mesures conformes à leurs situations nationales et leurs traditions afin d'assurer le respect de la transparence salariale dans la pratique, incluant les mesures telles que celles soulignées dans

la Recommandation de la Commission européenne du 7 mars 2014 relative au renforcement du principe de l'égalité de rémunération des femmes et des hommes grâce à la transparence, notamment les obligations imposées aux employeurs de faire régulièrement rapport sur les salaires et de produire des données ventilées par genre. Le Comité considère ces mesures comme des indicateurs de conformité à la Charte à cet égard. Le Comité rappelle également qu'afin d'établir si le travail effectué est égal ou de valeur égale, il faut prendre en compte des facteurs tels que la nature des tâches, les compétences, ainsi que les exigences en matière d'éducation et de formation. Les Etats doivent s'efforcer de clarifier cette notion en droit interne si nécessaire, à travers la législation ou la jurisprudence. A cet égard, les systèmes de classification et d'évaluation des emplois doivent être encouragés et, lorsqu'ils sont utilisés, ils doivent s'appuyer sur des critères neutres en matière de genre n'entraînant aucune discrimination indirecte (voir à cet égard les réclamations n^{os} 124 à 138, UWE, *op. cit.*).

Le rapport ne contient aucune information concernant la *transparence salariale* sur le marché du travail, ni concernant les systèmes de classement des emplois. Le Comité prend note des informations publiées dans le rapport susmentionné sur l'égalité de genre (2019) selon lequel les mesures de transparence des salaires ne sont pas appliquées en Macédoine du Nord.

Le rapport indique que la loi régleme le montant du salaire minimum, mais les conventions collectives définissent le montant du salaire. Le Comité note, à titre d'exemple, que la convention collective générale du secteur privé dans le domaine de l'économie prévoit neuf degrés de complexité des tâches avec des coefficients de niveau de salaire correspondants. En général, selon le rapport, les employés occupant le même poste ont le même salaire. Le rapport précise également que dans le cadre d'une procédure judiciaire, les salaires des travailleurs effectuant le travail similaire peuvent être comparés, à la condition que les salaires soient réglementés par la même convention collective. Selon le rapport, les dispositions d'un contrat d'emploi, d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise qui fixeraient une rémunération différente pour les hommes et les femmes sont réputées nulles et non avenues.

Quant aux *paramètres permettant d'établir la valeur égale du travail effectué*, le rapport explique qu'aux termes de la loi sur les relations de travail, deux personnes de sexe différent effectuent le même travail d'une valeur égale si :

- elles exécutent le même travail dans des conditions identiques ou similaires ou elles pourraient se substituer l'une à l'autre sur le lieu de travail ;
- le travail exécuté par l'une d'elles est de nature similaire à celui exécuté par l'autre ; les différences entre le travail qu'elles exécutent et les conditions dans lesquelles elles l'exécutent sont insignifiantes ;
- le travail exécuté par l'une d'elles est de valeur égale à celui exécuté par l'autre, compte tenu de critères comme les qualifications, les compétences, les responsabilités, les conditions dans lesquelles le travail est exécuté.

D'après le rapport, il est prévu que la nouvelle loi sur les relations de travail, dont la rédaction est en cours, régleme cette question de manière détaillée. Par conséquence, le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations concernant les modifications législatives susmentionnées.

Le Comité demande à nouveau que le prochain rapport fournisse des informations sur les systèmes de classement des emplois et de promotion professionnelle mis en place, ainsi que les mesures adoptées pour garantir la transparence salariale sur le marché du travail (notamment la possibilité donnée aux travailleurs d'obtenir des informations sur les niveaux de rémunération d'autres travailleurs), en précisant notamment les délais fixés pour réaliser les progrès exigés ainsi que les critères retenus pour mesurer ces derniers.

Le Comité demande également que le prochain rapport indique si un comparateur véritable et/ou hypothétique de rémunérations est requis par la législation pour établir ou prouver une différence de traitement.

Contrôle de l'application

Le Comité prend note de nombre de plaintes déposées d'après l'Inspection du travail au motif de discrimination en raison du sexe. Il demande que le prochain rapport contienne davantage d'informations sur la façon dont l'égalité de rémunération est garantie, et notamment sur les activités de contrôle menées à cet égard par les services d'inspection du travail et les autres organismes compétents.

Obligations de promouvoir le droit à l'égalité salariale

Le Comité rappelle que, pour garantir et promouvoir l'égalité salariale, il est essentiel de collecter des statistiques de qualité sur les salaires, ventilées par sexe, ainsi que des statistiques sur le nombre et le type de cas de discrimination salariale. Le recueil de ces données permet d'accroître globalement la transparence salariale et, en fin de compte, de mettre à jour les cas d'inégalité salariale et, partant, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est l'un des indicateurs les plus largement acceptés des différences salariales qui persistent entre les hommes et les femmes exerçant des fonctions équivalentes ou de même valeur. Outre l'écart de rémunération global (non ajusté et ajusté), le Comité prendra également en considération, le cas échéant, des données plus spécifiques sur l'écart de rémunération entre les sexes par secteur, par profession, par âge, par niveau d'éducation, etc. Le Comité considère en outre que les États ont l'obligation d'analyser les causes de l'écart de rémunération entre hommes et femmes en vue de concevoir des politiques efficaces visant à le réduire (voir à cet égard les réclamations n^{os} 124 à 138, UWE, *op. cit.*).

Le Comité prend note de l'adoption de la Stratégie en faveur de l'égalité des genres pour la période 2013-2020, du Plan d'action national en faveur de l'égalité des genres pour la période 2018-2020, d'une méthodologie de budgétisation tenant compte de la problématique hommes-femmes à l'intention des organes administratifs (2012-2017) et de la Stratégie nationale sur l'égalité et la non-discrimination (2016-2020). Conformément aux lois et les documents stratégiques, un mécanisme national pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes a été mis en place aux niveaux central et local. Le Comité prend note du fonctionnement de ce mécanisme et demande si (et comment) il contrôle le respect du principe de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes. Le Comité prend également note des mesures entreprises pendant la période de référence dans le but de mettre en œuvre ces stratégies et de renforcer l'intégration des femmes sur le marché du travail.

D'après le rapport, l'écart entre les taux d'emploi des hommes et des femmes (âgés de 15 à 64 ans) reste important : le taux d'emploi des hommes a légèrement augmenté pendant la période de référence (77,5 % en 2015, 77,8 % en 2016, 78,4 % en 2017 et 78,3 % en 2018), tandis que le taux d'emploi féminin est resté stable et bas (52 % en 2015, 50,8 % en 2016, 51,7 % en 2017 et 52,2 % en 2018). Cependant, le rapport ne contient pas d'information concernant l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

A cet égard, le Comité prend note d'information publiée dans le document de travail des services de la Commission européenne (SWD(2019) 218 final du 25 mai 2019) selon laquelle l'écart salarial entre les hommes et les femmes employées dans le secteur privé s'élevait à 39,2 % en 2018. Toutefois, selon la même source, il n'y a pas de différence de salaires entre les femmes et les hommes employés dans le secteur public. Le Comité note, en outre, d'après la Stratégie nationale pour l'emploi pour la période 2016-2020 établie par le Ministère du Travail et de la Politique Sociale, que l'écart salarial entre les femmes et les hommes (à condition qu'ils aient le même niveau d'éducation, la même expérience de travail, travaillent dans le même secteur, etc.) était de 17,5 % en 2013. Enfin, le Comité observe que le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes s'est déclaré préoccupé dans ses Observations finales concernant le sixième rapport périodique national (CEDAW/C/MKD/CO/6, 2018, p. 35) par l'écart très marqué de rémunération entre les femmes et les hommes, et sa prévalence dans des secteurs tels que l'industrie du vêtement.

A la lumière de ce qui précède, le Comité considère que la situation n'est pas conforme à l'article 20 de la Charte au motif que l'obligation de réaliser des progrès mesurables afin de réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes n'est pas respectée. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations à jour sur les mesures concrètes et les activités qui ont été engagées en vue de promouvoir l'égalité des sexes et de réduire les écarts de salaire entre les hommes et les femmes, ainsi que sur les résultats obtenus. Il demande également que le prochain rapport contienne des informations sur le taux d'emploi, ventilé par sexe, et sur l'écart salarial pour chaque année de la période de référence.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Macédoine du Nord n'est pas conforme à l'article 20 (c) de la Charte au motif que l'obligation de réaliser des progrès mesurables afin de réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes n'est pas respectée.

Article 24 - Droit à la protection en cas de licenciement

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Macédoine du Nord.

Champ d'application

Le rapport indique, en réponse à la question du Comité (Conclusions 2016), que l'article 76 de la loi sur les relations de travail ne permet à l'employeur de mettre fin à un contrat de travail que pour des motifs raisonnables tenant à la conduite du salarié ou liés à une faute professionnelle ou disciplinaire, au non-respect des obligations professionnelles ou à des raisons économiques. Il ajoute que ces règles s'appliquent également aux travailleurs en période d'essai.

Dans l'annexe à une lettre du 27 mai 2019 sollicitant l'établissement d'un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Emploi, formation et égalité des chances », le Comité a adressé aux États des questions ciblées concernant les stratégies et mesures mises en place ou en cours de déploiement en vue d'assurer aux travailleurs (pourvoyeurs de main-d'œuvre), tels que les « faux indépendants » qui travaillent dans l'économie « à la demande » ou l'économie « de plateforme », une protection contre le licenciement. Il note que le rapport ne contient pas d'informations sur ce point. Il demande quelles garanties ont été prévues pour veiller à ce que les employeurs qui embauchent des travailleurs dans l'économie de plateforme ou à la demande ne contournent pas le droit du travail en ce qui concerne la protection contre le licenciement en faisant valoir que ceux qui effectuent un travail pour eux sont des travailleurs indépendants, alors qu'en réalité, après examen des conditions dans lesquelles ces tâches sont exécutées, il est possible d'identifier certains éléments qui démontrent l'existence d'une relation de travail.

Licenciements prohibés

En réponse à une question du Comité concernant le licenciement au motif que le salarié a atteint l'âge d'admission à la retraite, le rapport indique qu'aux termes de l'article 104 de la loi sur les relations de travail, la rupture d'un contrat de travail opérée à raison de l'âge constitue une résiliation de plein droit. Conformément au premier paragraphe de cette disposition, l'employeur est tenu de mettre fin au contrat de travail du salarié lorsque celui-ci atteint l'âge de 64 ans et justifie de 15 années d'ancienneté.

Le rapport indique par ailleurs, en réponse à la question du Comité concernant la protection contre le licenciement pendant une absence temporaire pour cause de maladie, qu'aux termes de l'article 77 de la loi sur les relations de travail, l'absence autorisée pour maladie, accident, grossesse, accouchement et paternité ne peut être considérée comme un motif valable de rupture du contrat de travail. La loi ne limite pas la durée de la protection contre le licenciement, ce qui signifie, d'après le rapport, qu'elle court pendant toute la période d'absence. En cas d'invalidité permanente, le salarié est dirigé vers la Commission de l'assurance invalidité de la Caisse d'assurance vieillesse et invalidité. La procédure visant à déterminer l'invalidité de l'assuré est ouverte à sa demande, sur proposition de son employeur, de son médecin de famille ou d'une commission médicale du Fonds d'assurance maladie. Le droit à la pension d'invalidité ou à la pension familiale est fonction des conclusions, de l'évaluation et de l'avis de la Commission d'évaluation de la capacité de travail, mise en place au sein du Fonds précité. Ce dernier statue sur l'existence ou la non-existence de l'invalidité, ce qui permettra à l'intéressé, si cette dernière est établie, de faire valoir son droit à une pension d'invalidité.

Recours et sanctions

Le Comité a demandé quel était le montant de l'indemnisation accordée en cas de licenciement abusif et s'il était plafonné. Le rapport indique sur ce point qu'aux termes de l'article 102 de la loi sur les relations de travail, si une décision de justice déclare illégale la rupture du contrat de travail, le salarié qui le souhaite peut demander sa réintégration dans

l'entreprise à compter de la date d'effet du jugement. En plus de réintégrer le salarié, l'employeur est tenu de lui verser une indemnité équivalente au salaire brut qu'il aurait perçu pendant la période correspondante, selon ce que prévoit la loi, la convention collective ou le contrat de travail. A supposer que le licenciement soit jugé illégal mais que le salarié n'envisage pas de continuer à travailler pour l'employeur, le tribunal devra, à la demande du salarié, fixer la date de fin de son contrat de travail et lui verser une indemnité au titre du préjudice subi. Le rapport précise que la loi ne contient pas de disposition plafonnant le montant de l'indemnisation due en cas de rupture illégale du contrat de travail.

Le Comité a également demandé si, dans les procédures pour licenciement abusif, la charge de la preuve faisait l'objet d'un aménagement approprié entre le salarié et l'employeur ; le rapport indique à ce sujet que la charge de la preuve incombe à l'employeur et que la loi sur les relations de travail ne prévoit aucun aménagement spécifique en la matière.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Macédoine du Nord est conforme à l'article 24 de la Charte.

