



European  
Social  
Charter

Charte  
sociale  
européenne



Mars 2021

# **CHARTE SOCIALE EUROPEENNE**

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2020

**PAYS-BAS**

*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.

Depuis le 10 octobre 2010, les Antilles néerlandaises ont cessé d'exister en tant que partie constitutive du Royaume des Pays-Bas. Deux des cinq îles qui composaient les Antilles néerlandaises – Curaçao et Saint-Martin – sont désormais chacune des parties constitutives du Royaume des Pays-Bas, au même titre qu'Aruba, qui n'est pas affectée par ces changements. Les trois autres îles qui faisaient partie des Antilles néerlandaises – Bonaire, Saint Eustache et Saba (indiquées dorénavant comme « partie caribéenne ») – sont maintenant des municipalités spéciales, relevant directement de la compétence des Pays-Bas. Toutefois, tandis que la Charte Révisée s'applique aux Pays-Bas dans sa partie européenne, sa partie caribéenne reste liée par les engagements souscrits en vertu de la Charte de 1961 au titre des Antilles néerlandaises, tout comme Aruba, Curaçao et Saint-Martin.

Ainsi, ce chapitre relatif aux Pays-Bas comprend trois sous-chapitres :

- Pays-Bas (Royaume en Europe)
- Pays-Bas (Curaçao)
- Pays-Bas (Saint-Martin).

#### ***Pays-Bas (Royaume en Europe)***

Le présent sous-chapitre concerne les Pays-Bas, qui ont ratifié la Charte sociale européenne révisée le 3 mai 2006. L'échéance pour remettre le 13<sup>ème</sup> rapport était fixée au 31 décembre 2019 et les Pays-Bas l'ont présenté le 20 décembre 2019.

Le Comité rappelle qu'il a été demandé aux Pays-Bas 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 2012).

En outre, le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée au titre de certaines dispositions. Si la conclusion précédente (Conclusions 2012) 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<sup>e</sup> 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).

Les Pays-Bas ont accepté toutes les dispositions de ce groupe.

La période de référence allait du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2018.

Les Conclusions relatives aux Pays-Bas concernent 12 situations et sont les suivantes :

- 4 conclusions de conformité : articles 1§1, 10§3, 10§4 et 15§3.
- 3 conclusions de non-conformité : articles 18§3, 20 et 24.

En ce qui concerne les 5 autres situations, régies par les articles 1§2, 1§4, 10§1, 15§1 et 15§2, 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 des Pays-Bas de présenter des rapports en vertu de la Charte révisée.

Le rapport suivant des Pays-Bas 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.

### ***Pays-Bas (Curaçao)***

La Charte de 1961 a été ratifiée par les Pays-Bas en ce qui concerne les Antilles néerlandaises le 22 avril 1980. Le 8 octobre 2010, le gouvernement des Pays-Bas a notifié au Bureau des Traités du Conseil de l'Europe que, avec effet au 10 octobre 2010, les Antilles néerlandaises cesseraient d'exister en tant que partie du Royaume des Pays-Bas et les accords internationaux ratifiés par le Royaume pour les Antilles néerlandaises continueraient dorénavant de s'appliquer à Curaçao.

Le présent sous-chapitre concerne les Pays-Bas au titre de Curaçao. L'échéance pour remettre le 8<sup>ème</sup> rapport était fixée au 31 décembre 2019 et les Pays-Bas au titre de Curaçao l'ont présenté le 14 février 2020.

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

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

Ce rapport concernait les articles appartenant au groupe thématique I « Emploi, formation et égalité des chances » (voir ci-dessus) qui lient les Pays-Bas au titre de Curaçao, à savoir l'article 1 de la Charte de 1961 (droit au travail) et l'article 1<sup>er</sup> du Protocole additionnel (droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe).

La période de référence allait du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2018.

Les Conclusions relatives aux Pays-Bas au titre de Curaçao concernent 4 situations et sont les suivantes :

– 4 conclusions de non-conformité : articles 1§1, 1§2, 1§3 et article 1 du Protocole additionnel.

### ***Pays-Bas (Saint-Martin)***

La Charte de 1961 a été ratifiée par les Pays-Bas en ce qui concerne les Antilles néerlandaises le 22 avril 1980. Le 8 octobre 2010, le gouvernement des Pays-Bas a notifié au Bureau des Traités du Conseil de l'Europe que, avec effet au 10 octobre 2010, les Antilles néerlandaises cesseraient d'exister en tant que partie du Royaume des Pays-Bas et les accords internationaux ratifiés par le Royaume pour les Antilles néerlandaises continueraient dorénavant de s'appliquer à Saint-Martin.

Le présent sous-chapitre concerne les Pays-Bas au titre de Saint-Martin. L'échéance pour remettre le 2<sup>ème</sup> rapport était fixée au 31 décembre 2019 et les Pays-Bas au titre de Saint-Martin l'ont présenté le 21 janvier 2020.

Le Comité rappelle qu'il a été demandé aux Pays-Bas au titre de Saint-Martin 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 XX-1 (2012)).

En outre, le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée au titre de certaines dispositions. Si la conclusion précédente (Conclusions XX-1 (2012)) a conclu à la conformité de la situation, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2020.

Ce rapport concernait les articles appartenant au groupe thématique I « Emploi, formation et égalité des chances » (voir ci-dessus) qui lient les Pays-Bas au titre de Saint-Martin, à savoir l'article 1 de la Charte de 1961 (droit au travail) et l'article 1<sup>er</sup> du Protocole additionnel (droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe).

La période de référence allait du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2018.

Les Conclusions relatives aux Pays-Bas au titre de Saint-Martin concernent 3 situations et sont les suivantes :

– 2 conclusions de non-conformité : article 1§1 et article 1 du Protocole additionnel.

En ce qui concerne la situation relative à l'article 1§2, 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 des Pays-Bas au titre de Saint-Martin de présenter des rapports en vertu de la Charte de 1961.

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

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

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport des Pays-Bas.

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

Selon Eurostat, le taux de croissance du PIB a augmenté de 2 % en 2015 à 2,4 % en 2018, un taux supérieur à la moyenne des 28 pays de l'Union européenne (UE) en 2018 (2 %).

Le taux d'emploi global (personnes âgées de 15 à 64 ans) a augmenté de 74,1 % en 2015 à 77,2 % en 2018, un taux supérieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (68,6 % en 2018).

Le taux d'emploi des hommes a augmenté de 79 % en 2015 à 81,6 % en 2018, un taux supérieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (73,8 % en 2018). Le taux d'emploi des femmes a augmenté de 69,2 % en 2015 à 72,8 % en 2018, un taux supérieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (63,3 % en 2018). Le taux d'emploi des travailleurs âgés (55-64 ans) a augmenté de 61,7 % en 2015 à 67,7 % en 2018, un taux supérieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (58,7 % en 2018). Le taux d'emploi des jeunes (15-24 ans) a augmenté de 60,8 % en 2015 à 63,9 % en 2018, un taux nettement supérieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (35,3 % en 2018).

Le chômage global (personnes âgées de 15 à 64 ans) a reculé de 6,9 % en 2015 à 3,8 % en 2018, un taux inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (7 % en 2018).

Le chômage des hommes a baissé de 6,6 % en 2015 à 3,7 % en 2018, un taux inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (6,7 % en 2018). Le chômage des femmes a baissé de 7,3 % en 2015 à 4 % en 2018, un taux inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (7,2 % en 2018). Le chômage des jeunes (15-24 ans) a baissé de 11,3 % en 2015 à 7,2 % en 2018, un taux nettement inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (15,2 % en 2018). Le chômage de longue durée (douze mois ou plus, en pourcentage du chômage total s'agissant des personnes âgées de 15 à 64 ans) a baissé de 43,2 % en 2015 à 36,8 % en 2018, un taux inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (43,4 % en 2018).

La part des jeunes de 15 à 24 ans « hors système » (sans emploi et ne suivant ni études ni formation ; *NEET*) a baissé de 4,7 % en 2015 à 4,2 % en 2018 (en pourcentage de la population des 15-24 ans), un taux nettement inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (10,5 % en 2018).

Le Comité relève les performances du marché du travail aux Pays-Bas, en comparaison avec les autres Etats parties. Les indicateurs du marché du travail étaient bien orientés (taux d'emploi en hausse et taux de chômage en baisse) ; de plus, le taux d'emploi global était très élevé et le taux de chômage global très faible en 2018.

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

Dans son rapport, le Gouvernement indique avoir apporté des améliorations structurelles sur le marché du travail en prenant des mesures destinées, d'une part, à rendre le travail plus rémunérateur et, d'autre part, à permettre de mieux concilier le travail et la garde des enfants. Suite à une évaluation ayant montré que l'insécurité et les inégalités sur le marché du travail étaient en hausse, le Gouvernement s'est en outre fixé pour objectif de rétablir l'équilibre sur le marché du travail. Ainsi, en 2017, un accord de coalition a été présenté, annonçant un ensemble de mesures visant à améliorer l'équilibre entre travail permanent et travail flexible (par exemple, en réduisant les coûts et les risques pour les employeurs lorsqu'ils embauchent des travailleurs dans le cadre de contrats à durée indéterminée). Les principales mesures figurant dans cet accord de coalition ont été intégrées dans un projet de loi, lequel a été transmis au parlement en novembre 2018 [et voté en 2019, soit hors période de référence].

En réponse à la question posée par le Comité dans ses Conclusions précédentes (2012), le Gouvernement mentionne les mesures en faveur de l'emploi mises en œuvre pour aider des

groupes vulnérables, notamment les personnes handicapées et les travailleurs âgés. S'agissant des ressortissants étrangers, le Comité note que le Gouvernement a lancé en 2018 un programme « Intégration plus poussée sur le marché du travail » dont le but est d'améliorer la position sur le marché du travail des migrants « de tous les pays non occidentaux ». Le programme a débuté par des projets pilotes (à petite échelle) et une évaluation, laquelle devrait aboutir à un aperçu de « ce qui fonctionne » pour améliorer la position de ce groupe sur le marché du travail. Par exemple, un projet pilote teste plusieurs « coups de pouce » qui devraient aider à objectiver le recrutement et la sélection, et un autre projet pilote est prévu sur le développement d'un environnement de travail inclusif et l'aide à la construction des carrières professionnelles. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur l'évaluation de la mise en œuvre de ce programme ainsi que sur les suites données à ce programme.

Enfin, le Comité note que selon les données de la Commission européenne, les dépenses publiques consacrées aux politiques du marché du travail (en pourcentage du PIB) ont légèrement diminué, de 2,54 % en 2015 à 2,14 % en 2017 (dont 0,42 % pour les mesures actives et 1,5 % pour les mesures passives en 2017). En revanche, le taux d'activation a augmenté de 28,8 % en 2015 à 34,6 % en 2017.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation des Pays-Bas est conforme à l'article 1§1 de la Charte.

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

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

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport des Pays-Bas.

#### **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 ce cycle d'examen des informations à jour sur la législation interdisant toutes formes de discrimination dans l'emploi, en particulier celles fondées sur le genre (si l'article 20 n'a pas été accepté), la race, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, la religion, l'âge, les opinions politiques ou le handicap (si l'article 15§2 n'a pas été accepté), ainsi que des informations sur les recours disponibles. Il a aussi demandé des informations sur les éventuelles mesures spécifiques visant à lutter contre la discrimination des migrants et des réfugiés en matière d'emploi.

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

Les Pays-Bas ayant accepté les articles 15§2 et 20, ils n'étaient pas tenus d'établir un rapport sur l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe ou le handicap, que le Comité examinera dans le cadre de ces dispositions.

En ce qui concerne la législation interdisant la discrimination de manière générale, le cadre juridique que le Comité a précédemment jugé conforme à la Charte (voir les Conclusions 2012) n'a pas changé, indique le rapport, qui rappelle les principes de non-discrimination sur lesquels il repose.

Aucune modification n'a été signalée en ce qui concerne la législation visant à lutter contre la discrimination fondée sur la race, l'orientation sexuelle, l'âge, les opinions politiques ou la religion. Le Comité note qu'il a examiné le cadre juridique pertinent ainsi que la situation dans la pratique et qu'il les a jugés conformes aux prescriptions de la Charte (voir en particulier les Conclusions 2008 et les Conclusions 2006). Considérant le fait que, selon le rapport, aucun changement notable n'est intervenu à cet égard, le Comité reconduit sa conclusion positive. Toutefois, compte tenu du fait que la dernière évaluation globale de la situation remonte à plus de dix ans, il demande que le prochain rapport fournisse une description complète et à jour de la situation en droit et en pratique.

En ce qui concerne l'interdiction de toute discrimination fondée sur l'origine ethnique, le Comité a fait observer que des études avaient été réalisées à propos de la discrimination sur le marché du travail et qu'un programme avait été élaboré pour lutter contre la discrimination dans l'emploi au motif de l'origine ethnique. Il demande donc en particulier que des informations soient communiquées sur les mesures qui ont été prises dans ce domaine et sur l'évolution de la situation à cet égard.

Outre les questions relatives au cadre juridique, le Comité évalue, dans le cadre du présent cycle de contrôle, les mesures spécifiques visant à lutter contre la discrimination des migrants et des réfugiés en matière d'emploi. Le rapport ne donnant aucune information sur ce point, le Comité renouvelle sa demande. Il relève que le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination a signalé dans son rapport sur les Pays-Bas pour l'année 2019 un accroissement des tensions dans la société néerlandaise entre divers groupes minoritaires et majoritaires et observé que la discrimination à l'égard des personnes d'origine immigrée était très présente dans de nombreux domaines, y compris sur le marché du travail. Le Comité demande aux autorités de répondre à ces observations dans le prochain rapport.



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

Dans ses conclusions précédentes, le Comité a traité de manière approfondie divers aspects des recours disponibles pour les victimes de discrimination et les a invariablement jugés conformes à la Charte (voir les Conclusions 2008 et 2002). Le rapport ne fait état d'aucune information nouvelle sur cet aspect. Le Comité demande que soit communiquée une description complète et à jour de la situation en droit et en pratique concernant les recours en cas d'allégation de discrimination ; la description devrait inclure des informations sur les procédures disponibles, la charge de la preuve, les sanctions et le niveau d'indemnisation, ainsi que des statistiques sur le nombre d'affaires de discrimination portées devant les différents tribunaux et/ou organismes de promotion de l'égalité et le nombre de celles dans lesquelles les plaignants ont obtenu gain de cause. Il demande également que les autorités fassent part de leurs observations concernant le fait que le rapport établi en 2019 par le Réseau sur l'égalité (voir plus haut) indique que les sanctions dans les affaires de discrimination pourraient ne pas aussi « effectives », « dissuasives » et « proportionnées » qu'elles devraient l'être.

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation est conforme à la Charte en ce qui concerne l'interdiction de la discrimination dans l'emploi.

## **2. Travail forcé et exploitation par le travail**

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

En se référant à l'arrêt rendu par la Cour dans l'affaire *Siliadin c. France*, le Comité a par le passé attiré l'attention des États sur les problèmes soulevés par le travail forcé et l'exploitation dans le cadre familial et sur les conditions de travail des employés de maison (Conclusions 2008, Introduction générale, Questions générales du Comité au titre de l'article 1§2 ; Conclusions 2012, Introduction générale, Questions générales du Comité au titre de l'article 1§2). Il considère que les États parties doivent adopter des dispositions juridiques pour lutter contre le travail forcé dans le cadre familial et protéger les travailleurs domestiques, ainsi que prendre des mesures pour les appliquer.

La Cour européenne des droits de l'homme a établi que les obligations positives nées de l'article 4 de la Convention imposent aux États d'adopter des dispositions en matière pénale qui sanctionnent les pratiques visées par l'article 4 (esclavage, servitude et travail forcé ou obligatoire) et de les appliquer concrètement (*Siliadin*, §§ 89 et 112). De plus, les obligations positives au titre de l'article 4 de la Convention doivent s'interpréter à la lumière de la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains (ratifiée par la quasi-totalité des États membres du Conseil de l'Europe) (*Chowdury et autres c. Grèce*, § 104, 30 mars 2017). L'exploitation par le travail dans ce contexte constitue l'une des formes

d'exploitation visées par la définition de la traite des êtres humains, ce qui met en évidence la relation intrinsèque entre le travail forcé ou obligatoire et la traite des êtres humains (voir aussi les paragraphes 85-86 et 89-90 du rapport explicatif de la convention précitée du Conseil de l'Europe, et *Chowdury et autres*, § 93). L'exploitation par le travail est appréhendée comme englobant, au minimum, le travail ou les services forcés, l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage et à la servitude (GRETA – Groupe d'experts sur la lutte contre la traite des êtres humains, *Traite des êtres humains aux fins d'exploitation par le travail*, Chapitre thématique du 7<sup>e</sup> Rapport général sur les activités du GRETA (couvrant la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2017), p. 11).

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

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

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

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

### **Incrimination et poursuites effectives**

Le Comité note d'après le rapport que l'exploitation par le travail constitue une infraction pénale depuis 2005, en application de l'article 273f du Code pénal (*Wetboek van Strafrecht*). Cette disposition réprime l'exploitation par le travail dans le contexte de la traite des êtres humains, entre autres formes d'exploitation. L'exploitation comprend le travail ou les services forcés ou obligatoires, y compris la mendicité, l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage ou à la servitude, la servitude ou l'exploitation d'activités criminelles. Le Comité note par ailleurs que les Pays-Bas ont ratifié le Protocole de 2014 relatif à la Convention de l'OIT sur le travail forcé de 1930, qui est entré en vigueur dans ce pays le 8 août 2018.

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

Le Comité note que, dans son rapport 2018 sur les Pays-Bas, le GRETA s'est inquiété de la baisse du nombre de poursuites et de condamnations pour traite et a considéré que les autorités néerlandaises devraient veiller à ce que les infractions de traite aux fins de toute forme d'exploitation fassent l'objet d'enquêtes et de poursuites proactives, et à ce que des peines proportionnées et dissuasives soient prononcées, en continuant à renforcer la capacité et la spécialisation des policiers, procureurs et juges (Rapport concernant la mise en œuvre de la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains par les Pays-Bas, deuxième cycle d'évaluation, GRETA(2018)19, 19 octobre 2018, par. 230). Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur l'application concrète de l'article 273f du Code pénal en ce qui concerne le travail forcé et les autres formes d'exploitation par le travail. Le rapport devrait contenir des informations (y compris des données statistiques et des exemples de jurisprudence et de sanctions infligées) sur les poursuites engagées et les condamnations prononcées contre les auteurs pendant la prochaine période de référence, afin que le Comité puisse notamment apprécier comment la législation nationale est interprétée et appliquée.

### **Prévention**

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

Le rapport indique qu'en novembre 2018, le ministère de la Justice et de la Sécurité, le ministère de la Santé publique, du Bien-être et des Sports, le ministère des Affaires étrangères et le ministère des Affaires sociales et de l'Emploi ont lancé le programme « Ensemble contre la traite » ("*Samen tegen Mensenhandel*"). Diverses actions opérationnelles et stratégiques décrites dans ce programme concernent la prévention, la détection, l'approche et le soutien aux victimes d'exploitation par le travail. Les partenaires sociaux ont été impliqués. Le Comité demande que le prochain rapport donne des informations plus précises sur la mise en œuvre de ce programme et sur les résultats obtenus en ce qui concerne la prévention de l'exploitation par le travail.

Le Comité note que des inquiétudes ont été soulevées concernant le nombre croissant de travailleurs migrants, en particulier originaires de Pologne et de Hongrie, qui sont contraints par les agences de recrutement à travailler dans des conditions d'exploitation (voir Comité des droits de l'homme des Nations Unies, observations finales, 22 août 2019, §26). Le Comité demande donc que le prochain rapport fournisse des informations sur les mesures spécifiques qui ont été prises et sur les résultats atteints concernant la prévention de l'exploitation par le travail dans les secteurs employant de nombreux migrants.

Le Comité note d'après le rapport susmentionné du GRETA que l'Inspection du travail (SZW, *Sociale Zaken en Werkgelegenheid*), en plus de s'assurer du respect de la réglementation du travail, est aussi compétente pour détecter les cas de traite à des fins d'exploitation par le travail et enquêter sur ceux-ci, sous la supervision du Parquet. Elle assure également un travail de prévention en sensibilisant les employeurs à la traite à des fins d'exploitation par le travail. Les inspections du travail auxquelles procède l'Inspection SZW sont inopinées et peuvent avoir lieu à tout moment (paragraphe 67-68). Le GRETA a salué l'attribution de ressources supplémentaires à l'Inspection SZW (par. 76).

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations détaillées et actualisées sur les actions spécifiques menées par l'Inspection SZW en vue de détecter les cas d'exploitation par le travail, notamment dans des secteurs tels que l'agriculture, le bâtiment, l'hôtellerie, l'industrie manufacturière et les transports. Le rapport devrait préciser, le cas échéant, le nombre de victimes présumées de travail forcé et d'exploitation par le travail recensées à la suite de ces inspections.

Le rapport ne précise pas si la législation néerlandaise oblige les entreprises à rendre compte des mesures prises pour enquêter sur le travail forcé et l'exploitation des travailleurs au sein de leurs chaînes d'approvisionnement et si elle exige que toutes les précautions soient prises lors de la passation de marchés publics afin de garantir que des fonds ne servent pas à soutenir involontairement différentes formes d'esclavage moderne. En conséquence, le Comité renouvelle sa demande sur ce point. À cet égard, il note d'après le rapport susmentionné du GRETA qu'en septembre 2015, le gouvernement a publié un Plan d'action pour une passation de marchés durables et responsables, couvrant la période 2015-2020. Dans ce cadre, un Manifeste sur la passation de marchés publics responsables et durables a été signé par plus d'une centaine de collectivités locales et régionales (par. 69). En outre, des conventions pour la conduite responsable des entreprises ont été conclues dans des secteurs identifiés comme présentant des risques de traite (l'industrie textile a conclu une telle convention sectorielle en juillet 2016 ; par. 99). Le Comité demande des informations sur la mise en œuvre du Plan d'action pour une passation de marchés durables et responsables et sur la conclusion de conventions pour la conduite responsable des entreprises dans d'autres secteurs.

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

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

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

Le Comité demande que le prochain rapport confirme que le cadre juridique existant offre aux victimes de travail forcé et d'exploitation par le travail, y compris aux migrants en situation irrégulière, un accès à des voies de recours effectives (devant les juridictions pénales ou civiles, les juridictions du travail ou d'autres mécanismes) leur permettant d'obtenir réparation pour tous les préjudices subis, dont les pertes de salaires et le non-versement des cotisations sociales. Il demande également des données statistiques sur le nombre de victimes indemnisées, ainsi que des exemples de sommes accordées. Dans ce contexte, le Comité renvoie au Protocole de 2014 relatif à la Convention de l'OIT sur le travail forcé de 1930 (entré en vigueur aux Pays-Bas le 8 août 2018), qui impose aux États parties d'assurer aux victimes, indépendamment de leur présence ou de leur statut juridique sur le territoire national, un accès à des mécanismes de recours et de réparation appropriés et efficaces, tels que l'indemnisation.

### **Travail domestique**

Le Comité rappelle que le travail domestique peut déboucher sur des formes de travail forcé ou d'exploitation. Ce type de travail est souvent associé à des conditions de vie et de travail abusives, dégradantes et inhumaines pour les travailleurs domestiques concernés (voir Conclusions 2012, Introduction générale, Questions générales, et arrêt de la Cour dans

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

Le rapport ne contient pas d'informations sur ce point. Le Comité note cependant d'après le rapport susmentionné du GRETA que les inspecteurs de la SZW peuvent entrer chez des particuliers, avec l'autorisation d'un juge et s'il existe des indices concrets d'infraction (par. 68). Le Comité demande que le prochain rapport indique le nombre d'inspections menées concernant les employés de maison pendant la prochaine période de référence en précisant, le cas échéant, le nombre de victimes de travail forcé et d'exploitation par le travail identifiées dans le cadre de ces inspections.

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

Le Comité note que le rapport ne répond pas à sa demande d'informations sur les mesures prises pour protéger les travailleurs de l'« économie à la demande » ou de l'« économie des plateformes » contre l'exploitation. Il note cependant d'après le rapport que l'article 19(3) de la Constitution garantit la liberté de choisir son emploi, qui s'étend à tout travailleur ou demandeur d'emploi quel que soit le statut – salarié ou travailleur indépendant – qu'il possède ou soit censé se voir accorder.

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

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

### *Conclusion*

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

**Article 1 - Droit au travail**

*Paragraphe 3 - Services gratuits de placement*

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

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

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

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport des Pays-Bas.

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.

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

Le Comité a considéré que la situation était conforme à la Charte en ce qui concerne les mesures relatives à l'orientation professionnelle (article 9) (Conclusions 2012) ainsi qu'à la formation des personnes handicapées (article 15§1) (Conclusions 2012).

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

### *Conclusion*

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

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

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



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

### *Paragraphe 1 - Formation technique et professionnelle ; accès à l'enseignement technique supérieur et à l'enseignement universitaire*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport des Pays-Bas.

Le Comité renvoie à ses conclusions précédentes pour une description de la situation qu'il a considérée conforme à la Charte (voir Conclusions 2012). Il relève que les autorités indiquent être actuellement en train de réformer en profondeur le système de qualification de la formation professionnelle néerlandaise, avec un apprentissage fondé sur les compétences. Le Comité demande que les autorités apportent des précisions sur le modèle retenu, à la lumière des principaux indicateurs qu'il a développés (existence d'un système d'éducation et de formation ; capacité totale [ratio nombre de place / nombre de candidats] ; montant total des dépenses consacrées à l'éducation / formation ( % du PIB) ; taux de réussite des jeunes inscrits ; taux d'emploi des diplômés et temps pour décrocher un premier emploi qualifié).

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

Les autorités ont indiqué qu'au niveau national, les programmes d'éducation et de formation professionnels sont ajustés aux besoins du commerce et de l'industrie par l'entremise de la « fondation de l'enseignement professionnel et du marché du travail » (SBB), au sein desquelles des représentants des entreprises et du système éducatif viennent conseiller le ministre de l'Education sur les problématiques principales du système d'enseignement et de formation professionnels (ex : structure des qualifications ; examens ; exigences des stages).

Au regard des informations communiquées par les autorités, le Comité estime ne pas être en mesure d'évaluer la situation à cet égard et décide de réserver sa position sur ce point. Le Comité réitère sa demande que les autorités indiquent quelles stratégies et mesures ont été adoptées pour faire en sorte que les compétences acquises dans le cadre de l'enseignement et la formation professionnels correspondent aux exigences du marché de l'emploi, en particulier celles qui résultent de la mondialisation et de l'évolution des technologies, de manière à rapprocher éducation et travail.

#### ***Mesures adoptées pour intégrer les migrants et les réfugiés***

Il ressort des informations fournies au titre de l'article 1§2 que le Ministère des affaires sociales et de l'emploi a lancé en 2018 un programme « Verdere Integrie op de Arbeidsmarkt » (intégration plus poussée sur le marché du travail), qui vise à améliorer la position sur le marché du travail des migrants de tous les pays non occidentaux.

Les autorités sont invitées à préciser s'il existe un programme de soutien spécifique aux jeunes migrants dans le but de favoriser leur intégration sociale, linguistique et éducative et pour assurer une transition de l'école vers le monde du travail.

Le Comité note que le rapport fourni par les autorités ne contient pas d'autres informations en réponse à sa demande. Le Comité demande que les autorités précisent le nombre de personnes réfugiées ou ressortissants étrangers résidant légalement sur le territoire néerlandais bénéficiant de programmes de formation professionnelle et les résultats obtenus en matière d'insertion dans le marché du travail.

Dans le cadre des informations transmises au titre de l'article 9, le Comité relève que des fonds sont disponibles par l'intermédiaire du programme « tel me met Taal » (Être inclus dans la langue), un programme d'action pour les compétences de base. Le Comité souhaiterait savoir si les personnes réfugiées ou ressortissant de pays tiers résidant légalement sur le territoire national bénéficient de ce programme et si d'autres formations à la langue néerlandaise sont automatiquement offertes à ces personnes afin de faciliter leur insertion dans le marché de l'emploi.

#### *Conclusion*

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

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

*Paragraphe 2 - Apprentissage*

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

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

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

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport des Pays-Bas.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2012), il a jugé que la situation des Pays-Bas était conforme à l'article 10§3 de la Charte.

Le Comité note qu'il a été demandé aux Pays-Bas 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 »).

Il relève dans la partie du rapport consacrée à l'article 10§1 de la Charte que la structure des qualifications du système de formation professionnelle fait actuellement l'objet d'une vaste réforme visant à mettre en place un apprentissage axé sur les compétences. Il note également que la Fondation de l'enseignement professionnel et du marché du travail, au sein de laquelle interviennent des représentants des employeurs et des institutions éducatives, s'emploie à harmoniser les programmes d'enseignement et de formation avec les besoins de l'industrie. Ladite fondation informe également le ministre de l'Éducation des besoins en matière d'enseignement et de formation.

Le Comité renouvelle ses questions ciblées et demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les stratégies et mesures (cadre juridique, réglementaire et administratif, modes de financement et modalités pratiques) mises en place pour offrir des possibilités de qualification et de recyclage dans toute la gamme de compétences (habileté numérique, nouvelles technologies, interaction homme-machine, nouveaux environnements de travail, utilisation et fonctionnement de nouveaux types d'outils et machines) dont les travailleurs ont besoin pour être compétitifs sur les nouveaux marchés du travail.

### *Conclusion*

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

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

### *Paragraphe 4 - Chômeurs de longue durée*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport des Pays-Bas.

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

Il note que le taux de chômage de longue durée aux Pays-Bas a atteint un niveau record au premier trimestre de 2015. Depuis lors, le chômage de longue durée suit une tendance à la baisse similaire à celle du chômage de courte durée. Le Comité rappelle qu'il a noté dans ses conclusions au titre de l'article 1.1 que le chômage de longue durée (12 mois ou plus, en pourcentage du chômage total des personnes âgées de 15 à 64 ans) est passé de 43,2 % en 2015 à 36,8 % en 2018, ce qui est inférieur à la moyenne de l'UE 28 (43,4 % en 2018).

Le rapport indique que l'aide apportée aux chômeurs de longue durée aux Pays-Bas comprend des chèques-formation pour les chômeurs de longue durée de plus de 55 ans, une intensification des conseils et de l'aide au placement pour les personnes entrant dans le chômage de longue durée, une orientation professionnelle et une formation en réseau sur les questions relatives au marché du travail, ainsi que des subventions pour les coûts salariaux.

En 2014, environ 1 milliard d'euros ont été affectés à la politique globale de réintégration. Cependant, l'efficacité de ce paquet global n'a pas été correctement évaluée.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations actualisées sur les statistiques relatives au chômage de longue durée ainsi que des informations sur les mesures offertes aux chômeurs de longue durée et leur taux de participation à ces mesures.

### *Conclusion*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation des Pays-Bas est conforme à l'article 10§4 de la Charte.

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

*Paragraphe 5 - Pleine utilisation des moyens disponibles*

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

## **Article 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 des Pays-Bas.

Il a précédemment conclu (Conclusions 2012) que la situation des Pays-Bas était conforme à l'article 15§1 de la Charte, dans l'attente des informations demandées.

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 prend note des informations fournies dans le rapport concernant le cadre juridique régissant les droits des personnes handicapées au regard des soins de santé et de l'aide sociale, tel que modifié pendant la période de référence (s'agissant en particulier de la loi relative à l'assistance sociale). La discrimination, notamment en raison du handicap, est interdite par la Constitution et le Code pénal. De plus, la loi de 2003 sur la discrimination en raison du handicap (DDA) couvre la formation professionnelle et, depuis 2009, l'enseignement primaire et secondaire (Conclusions 2012).

Le rapport affirme qu'en vertu de la loi de 1969 sur l'enseignement obligatoire, tous les enfants ont accès gratuitement à l'enseignement primaire et secondaire. Le rapport indique en outre que la loi sur l'enseignement primaire (WPO) et la loi sur l'enseignement secondaire (WVO) prévoient la scolarité des « élèves ayant besoin d'une aide supplémentaire » (« élèves SEN ») et des élèves malades qui sont à domicile ou à l'hôpital. Le système éducatif comprend des établissements ordinaires ainsi que des établissements d'enseignement spécial, à savoir, pour le niveau primaire, des centres spécialisés et pour le niveau secondaire, des centres d'expertise. En vertu de la loi sur les centres d'expertise (WEC), les élèves ou leurs parents peuvent opter pour un enseignement secondaire spécial orienté vers un diplôme, le marché du travail ou des activités de jour. Le rapport indique qu'en 2014, la loi sur l'enseignement approprié et la loi sur l'enseignement supérieur (qualité dans la diversité) ont été adoptées dans le but d'améliorer l'enseignement, en particulier par la création d'un système éducatif inclusif. En vertu de la loi sur l'enseignement approprié, les établissements scolaires ont une « obligation de prise en charge », c'est-à-dire l'obligation de proposer à chaque enfant ayant besoin d'une aide supplémentaire l'enseignement le plus approprié possible.

Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2012), le comité a relevé que l'éligibilité des enfants à un enseignement spécial ou à l'enseignement ordinaire avec un soutien supplémentaire était évaluée par un comité indépendant, sur la base non pas d'une définition précise du handicap, mais de critères d'évaluation figurant dans le décret relatif à l'octroi de subventions destinées à l'éducation, lequel était en cours de révision. Le rapport 2018 de l'ANED sur l'évaluation du handicap confirme que l'octroi d'un soutien supplémentaire spécial est subordonné à l'évaluation réalisée par deux professionnels (un orthopédagogue ou un

psychologue et un médecin généraliste, un pédopsychologue, un pédagogue, un psychiatre ou un travailleur social), qui appliquent des critères d'évaluation décidés par les commissions scolaires régionales. D'après le rapport étatique 2019 du Réseau européen sur l'égalité en droit, dans les faits, la notion de handicap est interprétée de manière extensive, en tenant compte non seulement des caractéristiques physiques ou psychologiques de l'individu, mais aussi de l'environnement matériel et social qui permet ou ne permet pas à la personne de participer sur un pied d'égalité.

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**

Dans ses dernières conclusions (Conclusions 2012), le Comité a conclu que le système éducatif des Pays-Bas n'intégrait pas suffisamment les enfants handicapés (un tiers seulement d'entre eux étaient inscrits dans un établissement d'enseignement ordinaire en 2010) et a demandé des informations sur les mesures prises pour remédier à cette situation, données statistiques pertinentes à l'appui.

Selon le rapport, les enfants et les jeunes sont presque tous scolarisés, et la loi de 2014 sur l'enseignement approprié répond plus efficacement au problème des enfants qui restent à la maison et vont à l'école sporadiquement ou n'y vont plus du tout. En ce qui concerne la question de l'enseignement inclusif au titre de cette loi, le rapport note que l'établissement scolaire, en concertation avec les parents, les communes, les services de l'enfance et de la jeunesse et d'autres parties prenantes, doit garantir qu'un programme adapté à l'élève est dispensé, et que les écoles ordinaires sont tenues d'accepter les enfants handicapés, sauf si elles apportent la preuve qu'elles ne sont pas en mesure de dispenser un enseignement adapté, auquel cas l'élève est scolarisé dans un centre ou un établissement d'enseignement spécial. Selon le rapport, des mesures ont été prises en 2015-2017 pour mieux adapter l'enseignement aux besoins des élèves, en permettant par exemple à ceux qui sont inscrits dans un établissement d'enseignement spécial de suivre une partie du programme dans une école ordinaire (symbiose).

Si le rapport ne fournit aucune des informations demandées concernant le nombre d'enfants handicapés/ayant des besoins particuliers scolarisés dans le réseau éducatif ordinaire, dans des établissements d'enseignement spécial, à temps partiel, etc., le Comité note que d'après

le rapport 2018 de l'ANED sur le semestre européen, « le pourcentage d'élèves scolarisés dans l'enseignement spécial reste à peu près le même qu'avant [entrée en application de la loi de 2014 sur l'enseignement approprié] (4,1 % dans le primaire), tandis que le nombre d'enfants non admis dans les écoles primaires et secondaires a augmenté ». Selon l'ANED, le nombre d'élèves scolarisés dans des établissements d'enseignement spécial avait diminué entre 2014 et 2017, mais il a commencé à réaugmenter en 2017-2018, en particulier dans le primaire. Se référant à des données du ministère de l'Éducation, l'ANED estime que plus de 7 000 enfants handicapés et soumis à l'obligation de scolarité ne sont pas scolarisés (le nombre d'enfants officiellement dispensés d'école s'élevait à 5 736 en 2017, soit une augmentation de 29 % en trois ans, et il convient d'y ajouter quelque 1 300 autres enfants handicapés non scolarisés pour d'autres raisons en 2018). Le Comité demande aux autorités de commenter ces observations dans le prochain rapport.

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.

Entre-temps, il réserve sa position sur ce point.

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

Le rapport souligne qu'après l'adoption de la loi de 2014 sur l'enseignement approprié, des initiatives ont été entreprises (via des partenariats pour l'éducation inclusive) afin de mettre en place un ensemble cohérent d'établissements d'enseignement pour tous les élèves, d'encourager l'adaptation des programmes scolaires et d'apporter un meilleur soutien aux élèves, aux établissements et aux parents. Le rapport mentionne en outre la création d'une équipe d'intervention au niveau national qui est opérationnelle depuis 2016-2018 et dont le rôle est d'élaborer des programmes sur mesure dans des cas particuliers, avec la participation d'organisations pouvant assister les parents et les établissements scolaires au niveau local. De plus, depuis le 1<sup>er</sup> août 2018, la possibilité d'adapter le nombre d'heures d'enseignement aux besoins de l'élève a été étendue à tous les établissements d'enseignement ordinaire (seuls les établissements du secondaire bénéficiaient auparavant de cette possibilité). Des programmes expérimentaux sont par ailleurs menés dans le cadre d'une coopération entre des établissements d'enseignement spécial et ordinaire au niveau local, afin notamment de dispenser un enseignement spécial et de fournir des supports de cours dans des formats adaptés. À cet égard, selon le rapport, diverses mesures ont été prises pour veiller à ce que l'enseignement soit dispensé dans des langues, selon des méthodes, avec des moyens de communication et dans des environnements d'apprentissage adaptés aux élèves ou aux étudiants. L'État subventionne la conversion des supports pédagogiques existants dans un



format accessible aux élèves présentant une déficience visuelle ou auditive et visuelle. À cet égard, le rapport mentionne les travaux réalisés par la fondation Dedicon, qui convertit des supports d'apprentissage et d'enseignement dans divers formats de lecture alternatifs, ainsi que d'autres initiatives en cours visant à trouver des solutions techniques pour améliorer l'accessibilité aux ressources d'apprentissage électronique ou créer des supports pédagogiques numériques en plus grand nombre et de meilleure qualité spécialement adaptés aux besoins des enfants.

Le Comité prend note des informations fournies dans le rapport en ce qui concerne la formation des enseignants et, en particulier le cours de Master sur les élèves ayant des besoins particuliers ; selon le rapport, le pourcentage d'enseignants titulaires d'un Master en sciences appliquées et spécialisés dans les besoins éducatifs par rapport au nombre total d'enseignants dans les établissements d'enseignement secondaire supérieur professionnel (MBO) est passé de 1 % en 2014 à 1,8 % en 2018.

Le rapport indique également que les élèves handicapés qui ont besoin d'une aide lorsqu'ils se rendent dans un établissement d'enseignement peuvent utiliser les services de bus scolaire et que les communes peuvent décider du type de transport le mieux adapté (public ou privé, avec ou sans encadrement et conditions spéciales). En vertu de la loi DDA, les élèves du primaire et de l'enseignement secondaire professionnel et les étudiants de l'enseignement supérieur ont droit à des adaptations et une aide individualisée dans la mesure où cela n'entraîne pas une charge disproportionnée pour l'établissement d'enseignement.

Le Comité avait précédemment noté qu'une enveloppe budgétaire individuelle était allouée aux établissements scolaires pour couvrir les frais de soutien supplémentaires à apporter aux enfants handicapés, et, au vu de la réforme en cours, il avait demandé des informations sur les résultats concrets de cette mesure. Le rapport indique que les parents et les élèves peuvent s'adjoindre les services d'un consultant spécialisé dans la prise en charge éducative pour surmonter les difficultés liées au handicap, sans préciser toutefois comment cette aide est choisie et financée. Le Comité note que d'après le rapport 2018 de l'ANED sur le semestre européen, en vertu de la loi de 2014 sur l'enseignement approprié, les enveloppes budgétaires individuelles transférables ont été supprimées et que les établissements scolaires financent désormais les aides en prélevant sur un budget commun alloué à des groupes d'établissements de la même région. Sur la base de données émanant de la Cour des comptes des Pays-Bas, l'ANED affirme que le nombre d'enfants handicapés scolarisés dans un établissement d'enseignement ordinaire et recevant une aide supplémentaire est passé de 1 % à 0,3 % entre 2014 et 2016. Le Comité demande que le prochain rapport apporte des commentaires à ce sujet.

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 rapport indique qu'en cas de litige concernant l'admission ou les aides, les élèves et leurs parents peuvent enclencher la procédure de réclamation de l'établissement concerné ou se tourner vers l'Institut néerlandais pour les droits de l'homme (INDH) pour demander une médiation et des conseils. Si besoin, les élèves et leurs parents peuvent saisir directement un tribunal. Le Comité note dans le rapport étatique 2019 du Réseau européen sur l'égalité en droit que « de nombreux litiges portés devant l'INDH concernent les aménagements raisonnables dans le domaine de l'enseignement (professionnel) ». Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations à jour sur ce point, étayées par une éventuelle jurisprudence en la matière.

### **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 des Pays-Bas.

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 conclu (Conclusions 2012) qu'il n'était pas établi que l'égalité d'accès à l'emploi soit effectivement garantie aux personnes handicapées.

### **Cadre juridique pertinent**

Le Comité a précédemment noté que la loi de 2003 relative à l'égalité de traitement des personnes handicapées et malades chroniques (loi WGBH/CZ) interdisait la discrimination fondée sur le handicap en matière d'emploi, à tout niveau : placement, recrutement et sélection, conclusion d'un contrat de travail, conditions d'emploi et de travail, promotion, formation et rupture du contrat (voir Conclusions 2007). Il a également noté (conclusions 2012) que cette loi prévoyait la possibilité de demander que des aménagements concrets du lieu et de l'environnement de travail soient réalisés (aménagements raisonnables), pour autant qu'il n'en résulte pas une charge excessive pour l'employeur, en tenant compte de plusieurs facteurs, tels que la taille de l'organisme ou de l'institution, les coûts des travaux et l'aide financière disponible, la faisabilité technique ou la capacité financière de l'organisme. Conformément à la loi sur le travail et le revenu (capacité de travail) (loi WIA), la Caisse d'assurance des salariés (UWV) peut accorder une aide financière pour la réalisation d'aménagements du lieu de travail, et proposer d'autres formes d'assistance, telles que des formules de transport ou la mise à disposition d'interprètes en langue des signes, entre autres. [La loi WGBH/CZ a été ultérieurement modifiée en 2017, suite à la ratification de la Convention des droits des personnes handicapées des Nations Unies].

Le rapport rappelle l'adoption, en 2015, de la loi relative à la participation, qui a réformé le système d'aide à l'emploi des personnes handicapées et remplacé, dans une large mesure, les régimes précédemment applicables en vertu de la loi relative à l'assurance invalidité des jeunes handicapés (loi Wajong) et de la loi relative à l'emploi protégé (loi WSW) (pour plus de précisions, voir le rapport et les explications ci-après).

Le Comité demande que le prochain rapport précise si l'évaluation du handicap en matière d'emploi tient compte de l'influence que peuvent avoir les facteurs personnels et environnementaux et si elle peut faire l'objet d'un recours.

### **Accès des personnes handicapées à l'emploi**

S'agissant de la participation des personnes handicapées au marché du travail, le rapport renvoie à la base de données de la Caisse d'assurance des salariés, qui répertorie les bénéficiaires de prestations versées en cas d'invalidité, indique quelle est leur capacité de travail et précise combien ont recours aux dispositifs en matière d'emploi. Il ressort de ces données que, lors d'une enquête réalisée en 2017, près de 14 % de la population néerlandaise âgée de 15 à 64 ans (soit quelque 1 554 000 personnes sur 11 044 000) a fait état de l'existence d'une maladie ou d'un trouble chronique limitant ses activités. Si l'on s'en tient aux seuls actifs, les personnes handicapées représentaient 8,7 % de cette catégorie (soit 900 000 personnes sur 10 342 000) et 66,3 % d'entre elles exerçaient une activité professionnelle (soit 597 000 personnes), sachant que le taux d'emploi était de 81 % pour le reste de la population. Le rapport indique que le taux de chômage officiel des personnes handicapées a été ramené de 13,3 % en 2015 à 9,8 % en 2017.

En réponse à la question du Comité (Conclusions 2012), le rapport confirme que la grande majorité des personnes handicapées est employée sur le marché du travail ordinaire, bien que le nombre de celles qui occupent un emploi protégé ait augmenté pendant la période de référence.

Pour ce qui est de l'impact des mesures d'aide à l'emploi, le rapport indique que, fin 2018, près de 113 000 personnes handicapées employées en milieu ordinaire bénéficiaient de l'un ou l'autre de ces dispositifs (aménagement raisonnables, subventions salariales pour l'employeur, etc.) et que 49 279 personnes handicapées travaillaient en milieu protégé. Entre 2015 et 2018, le nombre total de personnes ayant une capacité de travail réduite qui ont néanmoins pu accéder à l'emploi grâce à un soutien supplémentaire a augmenté de 19 %, passant de 135 814 fin 2015 à 162 042 fin 2018.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des données actualisées concernant le nombre total de personnes handicapées, notamment le nombre de celles en âge de travailler, de celles qui occupent un emploi (en milieu ouvert et en milieu protégé), de celles qui bénéficient de mesures en faveur de l'emploi, de celles qui recherchent un emploi, et de celles qui sont au chômage, ainsi que le taux général de passage des personnes handicapées employées en milieu protégé vers le marché du travail ordinaire.

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

Le rapport indique que la réforme du système de soins de longue durée intervenue en 2015, qui a étendu les responsabilités des municipalités en matière d'aide sociale, a entraîné la modification de plusieurs lois concernant, notamment, les personnes handicapées. En ce qui concerne l'emploi plus particulièrement, une nouvelle loi relative à la participation est entrée en vigueur en 2015, qui prévoit, pour les personnes qui ne sont pas en mesure de gagner par elles-mêmes le salaire minimum légal en raison d'un handicap, l'octroi d'une aide pour trouver un emploi ou le versement d'un revenu. L'application de cette loi, qui a été confiée aux municipalités, est régulièrement soumise au contrôle du Parlement et évaluée (un examen final étant prévu fin 2019, hors période de référence). Le régime d'aide à l'emploi mis en place par la loi relative à la participation a remplacé les anciens dispositifs de la loi relative à l'assurance invalidité des jeunes handicapés (loi Wajong) et la loi relative à l'emploi protégé (loi WSW). D'autres amendements à la loi Wajong sont en cours d'élaboration pour ce qui concerne l'emploi des jeunes handicapés (voir le rapport pour plus de précisions). La loi WSW continue de s'appliquer aux personnes qui relevaient de son champ d'application à la fin de 2014, avant l'entrée en vigueur de la loi relative à la participation. Le rapport ajoute que d'autres mesures d'incitation à l'emploi des personnes handicapées ont été introduites ou sont à l'étude (voir les informations détaillées communiquées dans le rapport au titre de l'article 1§1 de la Charte).

Le rapport explique que le nombre de personnes handicapées travaillant en milieu protégé a augmenté depuis l'adoption de la loi relative à la participation, telle que modifiée en 2017, au motif, d'une part, que les personnes handicapées peuvent demander de leur propre chef à la Caisse UWV à pouvoir occuper un emploi protégé et, d'autre part, que les municipalités sont tenues de proposer des places dans des structures protégées s'il y en a. Le Comité prend note des informations communiquées dans le rapport à propos de l'emploi protégé, mais demande que le prochain rapport précise si, par « structures/emplois protégés », les autorités entendent l'emploi en milieu protégé (comme des ateliers spéciaux n'employant que des personnes handicapées), par opposition au marché du travail ouvert, ou les emplois aidés sur le marché du travail ordinaire (sous la forme, par exemple, de quotas de personnes handicapées ou de postes qui leur sont affectés dans le cadre de diverses politiques de l'emploi). Il demande que le prochain rapport indique le nombre respectif de personnes handicapées employées dans ces différents contextes. Il demande en outre si un système de quotas est actuellement en vigueur dans le secteur privé et/ou public et dans quelle mesure il est respecté.

Le Comité prend note des informations fournies dans le rapport concernant l'impact des politiques et mesures de soutien à l'emploi destinées aux personnes handicapées. Il relève que le nombre de bénéficiaires des différentes prestations versées en cas de capacité de travail réduite (loi Wajong, lois WIA/WAO/WAZ) qui ont obtenu un emploi rémunéré après avoir suivi un programme de réinsertion proposé par la Caisse UWV a augmenté au cours de la période de référence (voir le rapport pour plus de précisions). Il apparaît que tous les programmes de réinsertion mis en place par la Caisse UWV ne cherchent pas directement à donner un emploi aux personnes handicapées, et que certains d'entre eux ont pour but de leur permettre d'acquérir des compétences professionnelles (pour les rapprocher du marché de l'emploi) ou de les intégrer dans des programmes de formation. Selon le rapport, les programmes axés sur l'acquisition de compétences professionnelles qui ont été menés à terme en 2017 ont obtenu un taux de réussite assez élevé (75 %), tout comme les programmes de formation (81 %). Le rapport estime à 10 % la progression du taux d'emploi des personnes présentant une capacité de travail réduite au cours de la période de référence et indique que, selon les dernières évaluations, l'introduction de la loi relative à la participation a accru les possibilités d'emploi offertes aux jeunes handicapés, bien que ces derniers soient pour la plupart employés à temps partiel ou sous contrat temporaire.

### ***Voies de recours***

Le Comité a précédemment noté (Conclusions 2007) qu'en cas de discrimination, des recours pouvaient être introduits auprès de la Commission pour l'égalité de traitement, un organe non judiciaire dont les décisions, bien que non contraignantes, sont généralement suivies par les tribunaux si l'affaire passe devant la justice. Cet organe a été remplacé en 2012 par l'Institut national des droits de l'homme. De surcroît, des procédures judiciaires peuvent être engagées devant les juridictions civiles, un aménagement de la charge de la preuve étant ici prévu.

Le rapport ne contient pas les informations demandées concernant la jurisprudence pertinente en matière de discrimination fondée sur le handicap dans le domaine de l'emploi. Le Comité relève cependant dans le rapport 2020 sur la discrimination établi par le Réseau européen sur l'égalité en droit, qu'en 2018, les demandes d'avis soumises à l'Institut précité avaient, le plus souvent, trait à la discrimination fondée sur le handicap et les maladies chroniques (34 % des demandes en 2018, 30 % en 2017). Le Comité demande que le prochain rapport donne des informations sur les décisions judiciaires et les avis de l'Institut relatifs à la discrimination fondée sur le handicap dans le domaine de l'emploi, y compris pour ce qui est de la fourniture d'une assistance suffisante 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. Il considère que, dans l'hypothèse où ces informations ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à la Charte sur ce point ; entre-temps, il réserve sa position.

### ***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 3 - Intégration et participation des personnes handicapées à la vie sociale*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport des Pays-Bas.

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 qu'aux précédents constats de non-conformité ou décisions d'ajournement.

Il a précédemment conclu (Conclusions 2012) que la situation était conforme à la Charte.

### **Cadre juridique pertinent et voies de recours**

Le Comité considère que l'article 15 reflète et prolonge l'évolution de la politique mise en œuvre depuis une vingtaine d'années ou plus à l'égard des personnes handicapées, les logiques de protection sociale et de ségrégation ayant cédé la place à une approche axée sur l'inclusion, la participation et la capacité d'agir. Aussi le Comité insiste-t-il sur l'importance de la règle de non-discrimination dans le contexte du handicap, règle dont il estime qu'elle fait partie intégrante de l'article 15§3 de la Charte révisée. À cet égard, il renvoie également à l'article E sur la non-discrimination.

Le rapport indique que la réforme du système de soins de longue durée de 2015 a entraîné la modification de plusieurs lois concernant notamment les personnes handicapées. En particulier, en vertu de la loi sur l'aide sociale (Wmo), telle que révisée en profondeur en 2015, les municipalités sont responsables de l'aide sociale. Il s'agit notamment de soutenir l'autonomie et la participation des personnes handicapées ou souffrant de problèmes psychologiques ou psychosociaux chroniques, autant que possible dans leur propre environnement. Les municipalités ont également été chargées de promouvoir l'accessibilité des installations, des services et *des zones* pour les personnes handicapées et de contribuer ainsi à la réalisation d'une société inclusive.

Suite à la ratification de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (CDPH) et à son entrée en vigueur aux Pays-Bas (partie européenne) le 14 juillet 2016, le cadre législatif pertinent a été revu et des modifications ont été apportées à la loi sur l'égalité de traitement des personnes handicapées et des malades chroniques (WGBH/CZ) et à la loi électorale (dans le cadre de l'accessibilité aux bureaux de vote). Pour le reste, les autorités ont estimé que la législation existante était compatible avec la CDPH. À la suite des modifications de 2017, le champ d'application de la WGBH/CZ, qui couvrait déjà l'emploi, l'éducation, le logement et les transports publics, a été étendu à tous les "biens et services", y compris le commerce de détail, l'industrie hôtelière, la culture, les sports, les loisirs, les services aux entreprises, les soins de santé et les services internet. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations actualisées sur la jurisprudence pertinente relative à la mise en œuvre du WGBH/CZ.

Le Comité demande en outre que le prochain rapport fournisse des informations actualisées sur les recours applicables pour contester les décisions des municipalités concernant les prestations sur mesure (voir ci-dessous).

### **Consultation**

Le rapport indique qu'un plan de mise en œuvre a été élaboré par le ministère de la santé, du bien-être et des sports, en consultation avec 40 organisations et institutions, dont diverses organisations de la société civile et des personnes handicapées (voir également les conclusions 2012, en ce qui concerne la consultation régulière des organisations de la société civile concernées), avec la participation du gouvernement central, des municipalités, des entreprises et des organisations sociales. Le plan de mise en œuvre implique le gouvernement central ainsi que les municipalités, les entreprises et les organisations sociales.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations actualisées sur les résultats obtenus grâce à ce plan de mise en œuvre.

Le rapport fait référence au programme "Une participation sans restriction ! 2018-2021, qui vise à supprimer les obstacles à l'inclusion sociale des personnes handicapées. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse de plus amples informations actualisées sur les résultats obtenus.

### ***Mesures visant à assurer le droit des personnes handicapées à l'autonomie dans la société***

#### ***Prestations financières et services d'aide personnelle***

Le Comité renvoie à sa précédente conclusion (Conclusions 2012) en ce qui concerne les différentes formes d'aide financière disponibles pour les personnes handicapées : outre la couverture des soins de santé, il existe plusieurs types d'allocations et de régimes fiscaux spéciaux, et différents types de soins à domicile ou dans un établissement agréé sont également disponibles.

En particulier, en vertu de la loi sur l'aide sociale, gérée par les autorités locales, les personnes peuvent choisir de recevoir des soins en nature ou sous la forme d'un budget personnel. À cet égard, le rapport explique que suite à la décentralisation de l'aide sociale par la réforme de la Wmo, la loi sur la jeunesse (Jeugdwet), la loi sur l'assurance maladie (Zorgverkeringswet) et la loi sur la participation (Participatiewet), les municipalités jouissent d'une plus grande liberté pour décider du droit à l'aide et du type d'aide à fournir. D'une part, la municipalité fournit des services généraux tels que les travaux d'intérêt général, les services de repas, les services de bricolage, etc. D'autre part, les personnes peuvent demander une aide plus spécifique. Conformément à la loi, la municipalité doit alors examiner attentivement les besoins, les caractéristiques et les circonstances individuelles de la personne et, sur la base de cette évaluation, elle peut approuver une "prestation sur mesure", y compris une assistance personnelle et/ou des aides techniques – par exemple, la fourniture d'une aide à domicile, l'adaptation du domicile, la fourniture d'un scooter de mobilité, d'un fauteuil roulant ou d'un accompagnement individuel dans les activités de la vie quotidienne. Le terme "prestation sur mesure" implique que la prestation doit être adaptée à l'individu et, conformément à la loi, elle doit contribuer à la réalisation d'une situation dans laquelle le bénéficiaire est en mesure d'être autonome, de participer et de rester dans son propre environnement de vie aussi longtemps que possible. La prestation peut également prendre en compte le besoin de protection au sein d'une structure spécialisée ou d'un centre d'accueil. Le rapport explique que la municipalité tient également compte de la possibilité pour la personne de réduire ou d'éliminer ses difficultés, soit par elle-même, soit en recourant à l'aide habituelle, aux soins informels ou à d'autres personnes au sein d'un réseau social, soit par les prestations générales. Il indique que les personnes dans le besoin peuvent compter sur une aide gratuite et indépendante pour obtenir une assistance appropriée. Le rapport indique également que la loi garantit le droit de faire ses propres choix quant à l'aide nécessaire. Sous certaines conditions, il est possible de payer soi-même l'assistance nécessaire à l'aide d'un "budget personnel". Selon le rapport, cela permet aux personnes handicapées d'avoir un contrôle plus personnel de leur vie et de pouvoir faire appel à des prestataires de soins de santé pour obtenir une aide de la manière souhaitée et au moment où elle est nécessaire. Ce droit est soumis à certaines conditions : une personne doit être en mesure de s'occuper personnellement de certaines choses, comme les relations avec les travailleurs sociaux et les soignants, et de pouvoir tenir des comptes. Le budget n'est pas déposé directement sur le compte du client, mais il est versé au soignant par l'organisme administratif sous le contrôle du gouvernement central.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations mises à jour sur le dispositif d'assistance personnelle, son cadre juridique, sa mise en œuvre, le nombre de ses bénéficiaires et le budget alloué à celui-ci. Il demande également si les services d'assistance personnelle sont financés sur la base d'une évaluation des besoins individuels et si les

personnes handicapées ont le droit de choisir les services et les prestataires en fonction de leurs besoins individuels et de leurs préférences personnelles. Il demande en outre quelles mesures ont été prises pour garantir que des personnels qualifiés seront disponibles en nombre suffisant pour assurer ces prestations.

La pauvreté qui touche les personnes handicapées dans un État partie, qu'elle soit définie ou mesurée en termes monétaires ou dans ses dimensions multiples, est un indicateur important de l'efficacité des efforts déployés par cet État pour assurer aux personnes handicapées l'exercice de leur droit à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie sociale.

L'obligation des États de prendre des mesures pour promouvoir la pleine intégration sociale et la participation des personnes handicapées à la vie de la collectivité est étroitement liée aux mesures visant à réduire et à éradiquer la pauvreté de ces personnes. Par conséquent, le Comité prendra désormais en compte les niveaux de pauvreté des personnes handicapées lorsqu'il examinera le respect par les États de leurs obligations au titre de l'article 15§3 de la Charte. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les taux de pauvreté des personnes handicapées, ainsi que sur les mesures adoptées pour réduire cette pauvreté, y compris les mesures non monétaires.

Devront également être indiquées les mesures prises pour lutter contre la discrimination et promouvoir l'égalité des chances des personnes handicapées issues de groupes particulièrement vulnérables, comme les minorités ethniques, les Roms, les demandeurs d'asile et les migrants.

Les États devront aussi indiquer clairement dans quelle mesure les personnes handicapées participent aux initiatives visant à lutter contre la pauvreté qui les touche.

### ***Aides techniques***

Le Comité note d'après le rapport qu'en vertu de la Wmo, telle que modifiée en 2015, la fourniture d'aides, y compris d'aides techniques, dépend dans une large mesure des municipalités (voir ci-dessus). Il avait précédemment noté (conclusions 2012) que des aides techniques étaient également fournies dans le cadre du régime d'assurance soins régi par la loi sur l'assurance maladie. Le Comité demande que le prochain rapport indique tout changement significatif dans ce domaine, notamment en ce qui concerne les coûts qui restent à la charge du bénéficiaire.

### ***Communication***

Le Comité a précédemment noté (conclusions 2008) que certaines exigences d'accessibilité s'appliquaient aux sites web du gouvernement et que les sociétés de radiodiffusion télévisuelle devaient sous-titrer certains de leurs programmes télévisés. En outre, la loi néerlandaise sur les télécommunications prévoit l'égalité d'accès aux services de téléphonie publique pour les utilisateurs finaux souffrant de handicaps physiques.

Le Comité croit comprendre, d'après le rapport, que la loi WGBH/CZ, telle que modifiée en 2017, couvre les nouvelles technologies de communication. Il note, d'après le rapport soumis à la commission CDPH, qu'une évaluation réalisée en 2017 a toutefois indiqué que l'accessibilité numérique pour les personnes ayant des handicaps fonctionnels n'était pas organisée de manière satisfaisante dans le secteur des soins.

Il demande que le prochain rapport contienne des informations à jour sur les mesures mises en œuvre pour que toutes les personnes handicapées disposent d'un accès adéquat à l'ensemble des services publics et privés d'information et de communication, y compris la télévision et Internet.

### ***Mobilité et transports***

Le rapport indique que des améliorations sont progressivement apportées pour faciliter l'accès des personnes handicapées aux transports publics. Il fait référence à cet égard aux programmes visant à accroître l'accessibilité des gares et des transports ferroviaires et à la



responsabilité des autorités locales et régionales de garantir l'accessibilité des services de transport par bus, tramway et métro d'ici 2040. Lorsque les transports publics ne sont pas encore accessibles, les personnes handicapées peuvent utiliser des transports spécialisés tels que les transports WMO (aide sociale) et Valys (transport socio-culturel), les services de bus scolaires et les transports pour accéder à l'emploi ou aux activités de jour. Le Comité note, d'après le rapport soumis par les autorités au comité CDPH en 2018, que depuis 2017, toutes les gares sont accessibles aux personnes ayant un handicap visuel ; en 2016, 98 % des bus et 46 % des arrêts de bus étaient accessibles ; les métros et les arrêts de métro étaient tous accessibles ; les tramways des régions urbaines d'Utrecht, Amsterdam, Rotterdam et Haaglanden sont accessibles respectivement à 100 %, 72 %, 48 % et 26 % ; les Chemins de fer néerlandais (NS) fournissent une assistance dans 123 stations et ce nombre devait passer à 128 en 2018. Le même rapport indique que le transport routier est accessible, que des exigences détaillées s'appliquent à l'aviation et aux aéroports, et que les navires de mer et de navigation intérieure pour le transport de passagers sont conformes aux réglementations internationales et européennes existantes régissant les exigences techniques relatives à l'accessibilité physique pour les personnes handicapées.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations actualisées sur les mesures pertinentes adoptées et les progrès réalisés pour assurer l'accessibilité des transports publics (terre, rail, eau, air).

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur la proportion de bâtiments qui sont accessibles aux personnes handicapées, ainsi que sur les sanctions applicables en cas de non-respect des règles régissant l'accessibilité des bâtiments (en précisant la nature des sanctions et leur nombre). Il demande également des informations sur les mécanismes de contrôle de l'application effective des règles.

### **Logement**

Le Comité note, d'après le rapport ANED 2019 sur l'autonomie et l'inclusion dans la communauté, que, suite à la réforme des soins de longue durée de 2015, le nombre de personnes handicapées vivant en institution diminue et de nouvelles formes de soins résidentiels se développent, telles que les foyers de groupe de proximité ou les soins à domicile. À cet égard, le Comité renvoie aux informations mentionnées ci-dessus concernant la réforme de la Wmo et la plus grande implication des municipalités dans la fourniture d'aide aux soins à domicile et aux adaptations des foyers.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les progrès accomplis dans l'élimination progressive des grandes institutions (y compris des informations sur les objectifs mesurables et les calendriers précis qui auraient été fixés, ainsi que sur les stratégies adoptées pour suivre l'évolution de la situation) et s'il existe un moratoire sur les nouveaux placements dans ce type d'institutions. Il demande quelle est la proportion de logements privés et publics qui sont accessibles. Il demande s'il existe des logements-foyers accessibles et si une assistance financière est apportée pour adapter les logements existants.

### **Culture et loisirs**

Le Comité prend note des informations fournies dans le rapport sur les initiatives prises pour promouvoir la participation des personnes handicapées aux activités sportives et pour inclure le sport pour personnes handicapées dans les associations sportives locales et générales. Le rapport fait notamment référence à des programmes visant à promouvoir le sport pour les personnes handicapées, tels que la politique "Activités illimitées" et le projet "Héros spéciaux" (qui s'est déroulé jusqu'à la fin de 2015), ainsi qu'à la mise en place de guichets sportifs dans les centres de réadaptation.

En ce qui concerne l'accessibilité des activités culturelles, le Comité prend note des informations figurant dans le rapport soumis au Comité CDPH en 2018. Comme ce rapport fait référence aux discussions en cours entre le ministère de l'éducation, de la culture et des sciences et les organisations culturelles et les groupes d'intérêt sur l'accessibilité de la culture

pour les personnes handicapées, il demande que le prochain rapport fournisse des informations actualisées sur les mesures supplémentaires prises à cet égard.

*Conclusion*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation des Pays-Bas est conforme à l'article 15§3 de la Charte.

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

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

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

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

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

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

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

### *Paragraphe 3 - Assouplissement des réglementations*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport des Pays-Bas.

Le Comité rappelle que dans sa lettre de demande de rapports nationaux, il a indiqué qu'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.

### **Accès au marché national de l'emploi/Exercice du droit à l'emploi**

Le rapport indique que la loi relative à l'emploi des ressortissants étrangers définit les règles d'accès au marché du travail pour les travailleurs étrangers. Un employeur peut embaucher un travailleur étranger (hors l'UE/l'EEE), si aucun travailleur prioritaire n'est disponible (en l'occurrence des citoyens néerlandais, ressortissants des Etats de l'EEE). Si tel est le cas, le travailleur doit obtenir un permis de travail. Aucun permis de travail n'est requis pour les migrants hautement qualifiés et pour le personnel clé / les stagiaires des sociétés internationales.

Le Comité note que l'accès au marché du travail a été assoupli et simplifié pour certains groupes de travailleurs des pays non-membres de l'UE/l'EEE. En particulier, l'accès au marché national de l'emploi pour les ressortissants étrangers hautement qualifiés a été élargi par le biais du règlement « Année d'orientation pour les personnes hautement qualifiées ». L'exigence d'un permis de travail a été supprimée pour toutes les personnes concernées par ce règlement, ainsi que : les ressortissants étrangers qui ont suivi un programme post-doctorat aux Pays-Bas ou dans une université Top-200 à l'étranger ; les ressortissants étrangers qui ont mené des recherches scientifiques aux Pays-Bas ; les ressortissants étrangers qui ont obtenu un diplôme de master sur la base d'un master Erasmus Mundus ou qui ont suivi un cursus conformément à la loi sur la politique culturelle ou à un programme de formation prévu dans le cadre de la politique de développement et de coopération du Ministère des Affaires étrangères ; les enseignants et les chercheurs des établissements d'enseignement supérieur.

Selon le rapport, l'obligation d'obtenir un permis de travail pour le détachement de ressortissants étrangers à des fins de travail temporaire aux Pays-Bas a été supprimée. Outre leur activité professionnelle, les ressortissants étrangers hautement qualifiés, les titulaires d'une carte bleue européenne et le personnel universitaire peuvent également travailler en tant qu'entrepreneurs indépendants. De même, les étudiants originaires des pays non-membres de l'EEE qui étudient aux Pays-Bas peuvent, en plus de leurs études, travailler en tant qu'entrepreneurs indépendants.

Le rapport fournit des statistiques relatives au nombre de permis de travail accordés et refusés aux ressortissants des Etats parties à la Charte (hors l'UE/l'EEE). Le Comité note que le nombre de permis de travail accordés a augmenté de 6 952 à 10 056 durant la période de référence, alors que le taux de refus est resté relativement stable (autour de 10,5 %).

Le Comité prend note par ailleurs des principales raisons, listées dans le rapport, s'opposant à la délivrance ou au renouvellement du permis de travail (dans les cas des salariés et des travailleurs indépendants) :

- disponibilité des travailleurs prioritaires (557 en 2015, 444 en 2016, 236 en 2017 et 380 en 2018) ;
- irrégularités dans la documentation exigée (par exemple, l'absence d'un contrat de séjour, la candidature incomplète, liste des postes vacants tardive, etc.).

En outre, le Comité observe, d'après le rapport, que parmi les motifs de refus de permis de travail y figurent ceux tenant à l'âge de demandeur (6 cas en 2018) et à l'absence de logement convenable pour le travailleurs (2 cas en 2018). A cet égard, le Comité se réfère à sa conclusion précédente (Conclusions 2012) dans laquelle il a noté que d'autres facteurs, tels que l'absence de logement approprié ou le fait que le demandeur soit âgé de plus de 45 ans,

constituaient des motifs facultatifs de refus. A lui seul, le critère d'âge ne suffisait donc pour rejeter une demande de permis de travail émanant d'un travailleur étranger. Dans tous les cas, il existe un droit de recours contre la décision administrative de refuser l'octroi d'un permis de travail. Le Comité note également que ces deux motifs ont rarement été invoqués pendant la période de référence et que le nombre de refus résultant de l'application de règles dite « des travailleurs prioritaires » a diminué pendant la période de référence.

En réponse à la question du Comité concernant l'assouplissement des règles au-delà d'une certaine durée de séjour aux Pays-Bas, le rapport indique qu'un travailleur étranger est libre sur le marché du travail lorsqu'il a travaillé pendant cinq ans sans interruption, indépendamment du fait que le travail soit effectué chez différents employeurs. Après cinq ans, un permis unique n'est plus nécessaire.

En ce qui concerne la question du Comité sur des mesures prises afin d'assouplir la réglementation régissant la reconnaissance de titres, qualifications professionnelles et diplômes étrangers, le rapport indique que l'accès aux professions non réglementées aux Pays-Bas n'est pas prescrit, il n'y a donc pas d'exigence de qualification. Si une profession est réglementée, l'employé doit satisfaire à certaines exigences pour l'exercer, conformément à la loi. Chaque profession dispose d'une autorité compétente qui contrôle le respect de ces exigences. Selon le rapport, l'Organisation néerlandaise pour la coopération internationale dans l'enseignement supérieur fournit un aperçu des systèmes éducatifs à l'étranger à la demande d'un employeur. En outre, une évaluation des diplômes obtenus à l'étranger peut être demandée sur le site web de *l'International Credential Evaluation* (payant). Le Comité demande des informations sur le nombre de reconnaissance de certificats étrangers, de qualifications professionnelles et de diplômes délivrés au cours de la période de référence à des ressortissants des Etats parties à la Charte n'appartenant pas à l'EEE.

Le Comité demande également que le prochain rapport indique clairement à quelles conditions un ressortissant d'un Etat partie à la Charte n'appartenant pas à l'EEE peut accéder au marché du travail national en tant que travailleur indépendant. Dans l'attente des informations demandées, le Comité constate que la situation est conforme à l'article 18§3 de la Charte en ce qui concerne l'accès au marché national de l'emploi pour les travailleurs étrangers.

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

Le rapport indique que le titre de séjour pour emploi salarié et le permis unique (permis combiné de séjour et de travail) donnent le droit de résider aux Pays-Bas pendant la durée du contrat de travail ou de l'engagement. Si un permis de travail est délivré, le titre de séjour est valable pour la même période que le permis de travail. Si les conditions d'obtention du titre de séjour ne sont plus remplies, le Bureau de l'Immigration retire le permis. Cela s'applique également en cas de résiliation du contrat de travail (en cas de licenciement sans préavis). Dans ce cas, la personne devra quitter les Pays-Bas à moins qu'elle n'ait d'autres motifs légaux de résider dans le pays. Le rapport indique également que le travailleur étranger dispose de trois mois pour chercher un autre emploi s'il n'est pas tenu responsable du licenciement.

A cet égard, le Comité rappelle que l'octroi et l'annulation du permis de travail et du titre de séjour temporaire peuvent effectivement être liés en ce qu'ils poursuivent le même but, à savoir donner à un ressortissant étranger la possibilité d'exercer une activité rémunérée. Cela étant, lorsqu'un permis de travail est révoqué avant sa date d'expiration au motif qu'il a été mis fin prématurément au contrat de travail, que ce soit ou non pour la faute du travailleur, ou que le travailleur ne remplit plus les conditions auxquelles il a été accordé, il serait contraire à la Charte de priver automatiquement ce travailleur de la possibilité de continuer à résider dans l'Etat concerné et de chercher un autre emploi en sollicitant un nouveau permis de travail, sous réserve des circonstances exceptionnelles qui, au titre de l'article 19§8, autorisent l'expulsion.

Au vu de ce qui précède, le Comité constate qu'en cas de licenciement ou de rupture d'un contrat de travail, à la faute d'un travailleur, durant la période de validité d'un permis de travail, le travailleur concerné se voit retirer son titre de séjour et doit quitter le pays. Par conséquent, le Comité constate que la situation n'est pas conforme à l'article 18§3 au motif que la résiliation anticipée du contrat de travail d'un étranger (en cas de licenciement pour faute) entraîne automatiquement la révocation de son titre de séjour sans possibilité de chercher un nouvel emploi.

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation des Pays-Bas n'est pas conforme à l'article 18§3 de la Charte au motif que la résiliation anticipée du contrat de travail d'un étranger en cas de licenciement pour faute entraîne automatiquement la révocation de son titre de séjour sans possibilité de chercher un nouvel emploi.

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

*Paragraphe 4 - Droit de sortie des nationaux*

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



## **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 des Pays-Bas.

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 indique que le cadre juridique national est principalement constitué de deux lois et de la section 646 du livre 7 du Code civil néerlandais (BW). Cette section dispose, entre autres, que l'employeur n'a pas le droit de traiter différemment les femmes et les hommes lors de l'établissement du contrat de travail, dans la formation de l'employé, dans les conditions de travail, et dans les circonstances relatives à la promotion de l'employé et à la cessation du contrat de travail. En ce qui concerne les lois précitées, la loi intitulée *Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen* (WGBMV) (loi relative à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes), qui est entrée en vigueur en 1980, interdit la discrimination directe et indirecte, ce qui comprend la discrimination en raison de la grossesse, de la naissance d'un enfant et de la maternité. La législation interdit la discrimination à l'embauche, dans les conditions d'emploi et de travail, et en ce qui concerne les promotions et le licenciement. La seconde loi, intitulée *Algemene wet gelijke behandeling* (AWGB) (loi générale sur l'égalité de traitement), qui est entrée en vigueur en 1994, interdit la discrimination directe et indirecte motivée par le genre ou par la grossesse. Cette loi assure une protection contre la discrimination pour divers motifs, notamment dans l'emploi.

Le Comité a observé dans la décision *134/2016 UWE c. Pays-Bas* que l'obligation de reconnaître le droit à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale est respectée (décision sur le bien-fondé adoptée le 6 décembre 2019, § 139 et 140).

#### ***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. En outre, tout plafonnement qui aurait pour effet que les indemnités octroyées ne soient pas proportionnées au préjudice subi et ne soient pas suffisamment dissuasives serait contraire à la Charte. La charge de la preuve doit être renversée, c'est à dire 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). Les salariés qui font valoir leur droit à l'égalité doivent être légalement protégés contre toute forme de représailles de la part de leur employeur : licenciement mais aussi rétrogradation, modification des conditions de travail, etc.

Le rapport indique que toute personne estimant être victime de discrimination peut demander à l'institution nationale des droits de l'homme d'examiner sa plainte pour discrimination et d'émettre un avis. La demande doit concerner des questions relatives au travail ou à la mise

à disposition de biens ou de services tels que l'éducation, les conditions de vie, les loisirs, les soins, les services financiers, les transports ou la protection sociale. De plus, l'un des motifs de non-discrimination figurant dans la législation sur l'égalité doit s'appliquer. Il s'agit des raisons qui ne peuvent en aucun cas motiver une discrimination, à savoir la race, le genre, la nationalité, la situation de famille, l'orientation sexuelle, les opinions politiques, la religion ou les convictions, l'âge, le handicap ou la maladie chronique, la durée du travail et le type de contrat (permanent ou temporaire). En 2018, 28 % des avis émis par l'institution concernaient la discrimination fondée sur le genre (notamment la discrimination salariale).

Le Comité a noté dans sa décision UWE c. les Pays Bas (Réclamation collective 134/2016, décision sur le fond du 6 décembre 2019) que, selon le rapport national 2018 sur l'égalité de genre aux Pays-Bas établi par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination, d'accès aux tribunaux est assuré en général pour les victimes de discrimination ainsi que pour les groupes d'intérêt. Or, si l'accès à l'Institut est gratuit, l'accès au système judiciaire ne l'est pas. Il existe néanmoins un système d'aide juridictionnelle pour les personnes à faibles revenus, bien que celui-ci ait été restreint ces dernières années dans le cadre de mesures d'austérité. Le Comité Ta noté aussi que la législation aux Pays-Bas prévoit le renversement de la charge de la preuve à l'employeur en cas de discrimination salariale (tel qu'il est établi à l'article 10§1 de la loi générale sur l'égalité et l'article 6a de la loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes). Les licenciements par représailles des travailleurs qui introduisent des réclamations pour discrimination salariale sont interdits.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations mises à jour et détaillées sur les recours disponibles pour les victimes de discrimination salariale. Il demande également de l'information supplémentaire sur les coûts des procédures juridiques l'accès à l'assistance juridique et les conditions pour l'accorder, les délais d'introduction des recours concernant la discrimination salariale basée sur le sexe et la durée moyenne de ces procédures. Le Comité considère que la situation concernant les recours effectifs est conforme à la Charte.

### ***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 leur situation nationale 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 entre les femmes et des hommes par la transparence, notamment l'obligation qui incombe 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 États 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.

En ce qui concerne la *transparence salariale* sur le marché du travail, le Comité note qu'il n'y a pas d'information dans le rapport. Dans le cadre de la procédure des réclamations collectives, le Comité a observé que selon l'article 8 de la loi relative à l'égalité de traitement, les employeurs ont l'obligation de rendre le système de rémunération transparent. Certaines

initiatives de transparence des salaires ont été prises, telles que la création de sites web subventionnés par le gouvernement pour publier les niveaux de rémunération. En outre, les employeurs ont la responsabilité de communiquer les données salariales en interne aux comités d'entreprise, mais ces données restent confidentielles et accessibles uniquement à l'organe interne (UWE c. les Pays Bas, *op. cit.*, §156). Cependant, le Comité a noté aussi que les Pays-Bas n'ont pas encore adopté les mesures nécessaires pour mettre en œuvre la recommandation de la Commission européenne du 7 mars 2014 relative au renforcement du principe de l'égalité des rémunérations des femmes et des hommes grâce à la transparence.

Le Comité a observé qu'en confiant aux employeurs la responsabilité principale d'assurer la transparence des salaires, le cadre juridique doit disposer d'un bon système de classification des emplois avec des critères bien définis. Toutefois, il existe d'un secteur à l'autre d'importantes différences de rémunération entre les femmes et les hommes. Ceci est dû en partie à l'utilisation de critères non neutres pour déterminer la rémunération, comme l'attribution d'un poids insuffisant à l'expérience professionnelle antérieure ; la détermination de celle-ci sur la base du dernier salaire gagné ailleurs et le recours éventuel à des négociations pour fixer le salaire final. De plus, le Comité a observé que le droit interne ne définit aucun paramètre permettant d'établir la valeur égale du travail accompli, tel que la nature du travail, la formation et les conditions de travail. Il reconnaît également que le cadre juridique néerlandais exige un réel comparateur (et non hypothétique) aux fins de la comparaison des emplois lors de contentieux devant les tribunaux en matière d'égalité salariale, et que ce comparateur doit être une personne du sexe opposé. Un projet de loi présenté au Parlement en mars 2019, qui propose que les entreprises de plus de 50 salariés soient tenues de démontrer qu'à travail égal, elles offrent aux femmes et aux hommes un salaire égal. Aux termes de ce projet, les entreprises devront produire des données chiffrées concernant la rémunération de leur personnel tous les trois ans. Si une inégalité de rémunération est établie, l'entreprise concernée se voit accorder un certain délai pour y remédier. À défaut, une amende lui sera infligée. Le Comité estime que le fait de donner aux travailleurs un meilleur aperçu de leur rémunération peut réduire la discrimination salariale fondée sur le sexe et soutenir la personne qui souhaite déposer une plainte (*op. cit.*, §159-160). Cependant, le projet fut adopté, pas encore en vigueur en 2019, en dehors de la période de référence. Le Comité considère donc que la situation en ce qui concerne la transparence salariale n'est pas conforme avec la Charte. Il demande que l'État informe dans le prochain rapport sur le suivi de la réclamation collective n° 134/2016.

Le Comité rappelle qu'il examine le droit à l'égalité de rémunération sous l'angle des articles 20 et 4§3 de la Charte et qu'il y procède de ce fait tous les deux ans (au titre du groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances » et du groupe thématique 3 « Droits liés au travail »). En vertu des articles 20 et 4§3 de la Charte, il doit être possible de procéder à des comparaisons de rémunérations inter-entreprises (voir à ce sujet réclamations 124 à 138, University Women Europe (UWE) c. Belgique, Bulgarie, Croatie, Chypre, République Tchèque, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, les Pays Bas, Norvège, Portugal, Sloveenie et Suède, 5-6 décembre 2019).

En ce qui concerne les comparaisons au-delà de l'entreprise concernée, fin, le Comité rappelle que dans la conclusion précédente adoptée dans le cadre de la procédure de rapport sur l'article 20 concernant les Pays-Bas, il a noté que la situation était conforme à la Charte car il était possible de comparer des salaires en dehors de l'entreprise directement concernée. Dans les cas d'égalité de rémunération, la comparaison peut être faite entre un travailleur type (quelqu'un avec un travail comparable) dans une autre entreprise, si les différences dans les salaires peuvent être attribuées à une source unique (Conclusions 2012, Pays-Bas, article 20). La situation est donc conforme à la Charte à ce sujet.

### **Contrôle de l'application**

Le rapport ne contient aucune information à ce sujet.

Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur la façon dont l'égalité salariale est garantie, et notamment sur les activités de contrôle menées à cet égard par les organismes de promotion de l'égalité et les services d'Inspection du travail, nombre d'inspections et sanctions imposées.

### ***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 au jour les cas d'inégalité salariale et, partant, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Cet écart 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<sup>os</sup> 124 à 138, UWE, *op. cit.*).

Le rapport indique que depuis 2010, Statistics Netherlands (CBS) a été mandaté par le ministère des Affaires sociales et de l'Emploi pour mener, tous les deux ans, une étude sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. Statistics Netherlands s'y emploie de façon systématique en examinant les chiffres de l'antépénultième année. La dernière étude en date a été publiée le 22 novembre 2018 sur la base des données de 2016.

Le rapport souligne par ailleurs que Statistics Netherlands a étudié les écarts de rémunération au sein de l'administration et dans le secteur des entreprises. Cette étude a porté à la fois sur l'écart non corrigé et sur l'écart corrigé. L'écart non corrigé correspond à la différence salariale calculée sans tenir compte d'autres facteurs susceptibles d'influer sur le salaire horaire. L'*écart de rémunération corrigé* désigne la différence qui subsiste après la prise en compte de facteurs connus qui sont strictement liés à la rémunération. Dans ses travaux, Statistics Netherlands a examiné les facteurs suivants : caractéristiques de l'employé : genre, âge, origine nationale, éducation (niveau et parcours), expérience professionnelle, handicap professionnel, situation de famille et revenus du conjoint ; caractéristiques de l'employeur : secteur d'activité, nombre d'employés, pourcentage de femmes, rentabilité, région d'implantation ; caractéristiques de l'emploi : échelon, profession, type de contrat, temps plein/temps partiel, type de relation de travail, exercice de responsabilités, poste de cadre.

En 2016, l'écart non corrigé était de 8 % dans l'administration et de 19 % dans le secteur des entreprises. Cette même année, l'écart corrigé était de 5 % dans l'administration et de 7 % dans le secteur des entreprises. Depuis 2008, selon le rapport, l'écart salarial entre les femmes et les hommes s'est resserré aussi bien dans l'administration que dans le secteur des entreprises.

Le rapport aborde ensuite la question de la participation au marché du travail. En 2017, 72,9 % des femmes âgées de 15 à 64 ans ne poursuivant pas d'études exerçaient un travail, contre 84,8 % pour les hommes. La participation au marché du travail a augmenté pour les femmes et pour les hommes après les années de crise. L'augmentation a été légèrement supérieure pour les femmes ; l'écart de participation au marché du travail s'est donc réduit. Aux Pays-Bas, la plupart des femmes travaillent à temps partiel. En 2017, les hommes travaillaient 39 heures par semaine en moyenne, contre 28 heures pour les femmes. La durée moyenne de travail des femmes a en fait augmenté : elle était de 27 heures par semaine deux ans plus tôt, et de 26 heures dix ans auparavant.

En ce qui concerne l'écart salarial entre les femmes et les hommes, le rapport indique une diminution notable pendant la période de référence, avec -3 pp par rapport à 2011.

Le Comité note selon l'Eurostat que, en 2018, les salaires horaires des femmes étaient en moyenne de 15 % inférieurs à ceux des hommes dans l'Union européenne (EU-28). Aux Pays-Bas, en 2018, l'écart de rémunération basé sur les salaires horaires des femmes était de 14,7 %, 15,1 % en 2017, 15,6 % en 2016 et 16,1 % en 2015. Il était de 17,8 % en 2010 (données publiées le 29 octobre 2020). Si l'écart de rémunération concernant le secteur public a diminué (en 2017, l'écart de rémunération dans le secteur public était de 12,7 %), celui du seul secteur privé n'a pas changé, et reste stagnant (il était de 21,1 % en 2017). L'écart global de revenu entre hommes et femmes était de 47,5 % aux Pays-Bas en 2014 (l'écart moyen pour l'Union européenne étant de 39,8 %). L'écart de rémunération ajusté ou "inexpliqué" entre les sexes était de 8,5 %, alors que la moyenne de l'Union européenne était de 11,5 % (données de 2014, voir l'étude d'Eurostat "A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data", 2018).

Le Comité note, dans le rapport, les efforts déployés pour réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Le plan d'action intitulé *Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie* (plan d'action contre la discrimination sur le marché du travail) du 16 mai 2014 décrit diverses mesures qui ont été prises dans le domaine de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. À titre d'exemple, le plan d'action annonçait que l'Institut néerlandais pour les droits de l'homme mènerait, conjointement avec le ministère des Affaires sociales et de l'Emploi et le ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Science, une étude sur l'égalité de rémunération dans les universités. L'étude en question a été publiée en janvier 2016. Fin 2016, sur demande des parties à la convention collective, le fonds pour l'enseignement professionnel supérieur dans le domaine du marché du travail (HBO) (Zestor) a organisé une réunion pour communiquer aux établissements les résultats de l'étude et leur expliquer comment prévenir la discrimination salariale au sein de leur organisation. Le 28 novembre 2017, l'Institut néerlandais pour les droits de l'homme a publié une nouvelle étude, cette fois sur l'inégalité salariale entre les femmes et les hommes. Fin 2017, l'Institut a lancé une campagne visant à sensibiliser les employeurs à cette question. Cette campagne intitulée « Grip op Gelijk Loon » (prendre en main la question de l'égalité salariale) comprend un test en ligne à destination des employeurs et des consultants dans le domaine des ressources humaines, qui leur permet de comprendre où se situent les écueils dans leur organisation. De plus, ils ont la possibilité de poser des questions et de demander qu'on leur fournisse une liste de points à vérifier pour les aider à élaborer une politique salariale plus neutre.

Cependant, le Comité constate que l'écart de rémunération entre les hommes et femmes, révélateur de l'efficacité de ces mesures, n'a pas évolué de manière significative au cours des dernières années. L'écart de rémunération entre les sexes est persistant et, bien que légèrement inférieur à la moyenne de l'Union européenne, il reste élevé. Des phénomènes de ségrégation existent sur le marché du travail, qui ne permettent pas de constater une tendance claire et soutenue de réduction de l'écart de rémunération, particulièrement dans le secteur privé. Les mesures adoptées par le Gouvernement n'ont donc pas produit des progrès mesurables dans ce domaine.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation des Pays-Bas n'est pas conforme à l'article 20 de la Charte aux motifs :

- que la transparence salariale n'est pas garantie ;
- que des progrès mesurables suffisants n'ont pas été réalisés en ce qui concerne l'obligation de promouvoir le droit à l'égalité de rémunération.

## **Article 24 - Droit à la protection en cas de licenciement**

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport des Pays-Bas.

### ***Champ d'application***

Le Comité relève que la situation, qu'il a précédemment jugée conforme à la Charte (Conclusions 2012), n'a pas changé.

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.

### ***Obligation de justifier le licenciement par un motif valable***

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2012), le Comité a estimé, s'agissant des motifs valables de licenciement, que la situation était conforme à la Charte. Il relève dans le rapport que ces motifs sont les suivants : a) raisons économiques, b) maladie de longue durée, c) absentéisme fréquent, d) incapacité d'effectuer les tâches assignées pour un motif autre qu'une maladie, e) actions ou omissions imputables au salarié, f) refus de travailler pour cause d'objection de conscience, g) détérioration de la relation de travail, h) autres circonstances amenant l'employeur à ne plus devoir maintenir la relation de travail en raison de cas particuliers qui ne relèvent pas de l'un des motifs susmentionnés.

Le licenciement fondé sur des raisons économiques ou sur une incapacité de travail de longue durée doit faire l'objet d'une autorisation préalable de la Caisse d'assurance des salariés (UWV). Les demandes de licenciements invoquant l'inaptitude du salarié ou une action ou omission de son fait, d'autres motifs imputables à sa personne ou encore sur une détérioration de la relation de travail doivent être soumises à l'appréciation du tribunal cantonal. L'employeur ne peut choisir entre l'une ou l'autre de ces procédures. Après avoir obtenu l'accord de la Caisse précitée, l'employeur peut mettre fin au contrat de travail en respectant le délai de préavis applicable. Il a la possibilité, en pareil cas, de déduire dudit préavis la durée de la procédure devant la Caisse UWV. Tout licenciement auquel il aurait été procédé sans l'accord préalable du salarié ou de la Caisse peut être annulé par le tribunal cantonal, à la demande du salarié.

Dans l'hypothèse où la Caisse d'assurance des salariés refuserait d'autoriser le licenciement, l'employeur pourra néanmoins saisir le tribunal cantonal et lui demander de rompre le contrat de travail. Si le licenciement est autorisé, le salarié pourra, lorsque l'employeur aura effectivement mis fin à son contrat de travail, demander au tribunal sa réintégration. Les décisions du tribunal cantonal peuvent faire l'objet d'un recours devant la Cour d'appel et d'un pourvoi en cassation, devant la Cour suprême.

### ***Licenciements prohibés***

Dans ses Conclusions 2008, le Comité a noté qu'il ne pouvait être mis fin à l'emploi pour cause, notamment, de maladie du salarié. Il a relevé qu'une incapacité de travail de longue durée supérieure à deux ans ou des arrêts-maladie répétés pouvaient justifier un licenciement.

Il demande à cet égard si la protection contre le licenciement pour maladie de courte durée s'étend sur deux ans, et quelles sont les règles applicables si le motif de licenciement consiste en une incapacité de longue durée ou une invalidité permanente, quelle est notamment la procédure suivie pour établir une telle incapacité ou invalidité et fixer le niveau d'indemnisation y afférent.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2012), le Comité a estimé que la situation n'était pas conforme à la Charte, au motif que la cessation d'emploi reposant uniquement sur le fait que l'intéressé avait atteint l'âge de la retraite, comme le permet la loi, n'était pas justifiée.

Il relève à ce sujet dans le rapport que la loi générale relative à l'assurance vieillesse (AOW) précise l'âge auquel il est possible de faire valoir ses droits à une pension légale de vieillesse. De nombreuses conventions collectives et contrats de travail individuels renferment des dispositions stipulant que le contrat prend automatiquement fin lorsque le salarié atteint l'âge d'admission à pension. La loi relative à l'égalité de traitement dans l'emploi en matière de discrimination fondée sur l'âge ne l'interdit pas, et autorise le licenciement « par rupture du contrat de travail au motif que l'intéressé a atteint l'âge d'admission à pension prévu par la loi AOW ou un âge plus avancé fixé par ou en vertu d'un texte de loi ou convenu entre les parties » (article 7, paragraphe h 1 b).

L'exposé des motifs de la loi précitée (*Wet Gelijke behandeling*) indique la justification objective qui sous-tend cette distinction. Le fait de pouvoir licencier un salarié lorsque celui-ci atteint un certain âge vise à garantir l'application d'un critère objectif, indépendant de la personne concernée, qui se traduit par une sortie du marché du travail sans qu'il soit nécessaire de déterminer si l'intéressé est toujours apte à occuper son emploi.

Le plus souvent, le contrat de travail prend fin car il prévoit une clause de cessation d'emploi à l'âge de la retraite. Cette clause, que l'on retrouve dans les contrats de travail individuels ou les conventions collectives, stipule que la relation d'emploi s'éteint, de plein droit, une fois l'âge légal de la retraite atteint. Il s'agit donc d'une date d'échéance du contrat de travail fixée au préalable par les parties lors de sa conclusion, et non d'une résiliation dudit contrat à l'initiative de l'employeur : celui-ci n'est en effet pas tenu d'y mettre fin.

En l'absence d'une clause de cessation d'emploi à l'âge de la retraite, l'employeur peut mettre fin au contrat de travail sans contrôle préalable, en respectant le délai de préavis légal en vigueur, lorsque l'intéressé atteint l'âge légal de la retraite ou plus tard, s'il a continué à travailler. Cela suppose que le contrat de travail ait été conclu avant que l'intéressé ait atteint l'âge légal de la retraite et qu'aucun autre contrat écrit n'ait été passé. La loi relative à l'égalité de traitement permet d'établir une distinction fondée sur l'âge dès lors qu'elle est objectivement justifiée. La justification objective de cette distinction réside dans le fait que les salariés qui ont atteint l'âge légal de départ à la retraite ne sont pas en tous points comparables à ceux qui ne l'ont pas atteint. Les premiers ne doivent plus subvenir à leurs besoins par le travail ; ils peuvent prétendre à une pension de vieillesse générale (AOW), qui constitue leur revenu de base, assortie souvent d'une retraite complémentaire. Cette situation explique le régime moins strict en matière de droit du travail applicable aux retraités ; le travail après l'âge légal de la retraite s'en trouve facilité, ce qui constitue un objectif légitime. Toute mesure visant à éliminer les obstacles rencontrés en la matière par l'employeur est à la fois louable et nécessaire.

Le Comité estime que la situation, qu'il a précédemment jugée non conforme à la Charte, n'a pas changé. Il réitère donc son constat de non-conformité au motif que la cessation d'emploi reposant uniquement sur le fait que l'intéressé a atteint l'âge d'admission à pension, comme le permet la loi, n'est pas justifiée.

### **Recours et sanctions**

En réponse à une question du Comité, qui a demandé si la loi prévoyait la possibilité de réintégrer des salariés licenciés sans motif valable, le rapport indique que cette option est

prévue par l'article 7 :682 du code civil. En outre, dans son arrêt du 25 janvier 2019, la Cour suprême a mis fin à l'incertitude quant à savoir qui, de l'employeur ou de la cour d'appel, devait rétablir le contrat de travail après un licenciement injustifié. Elle a indiqué, qu'en principe, la cour d'appel « ordonne » à l'employeur de rétablir le contrat de travail, mais que la loi ne lui interdit pas de le faire elle-même. Si un salarié souhaite que la cour d'appel prononce directement sa réintégration, sans que l'employeur ne doive prendre d'autres mesures, il peut le lui demander expressément.

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation des Pays-Bas n'est pas conforme à l'article 24 de la Charte au motif que la cessation d'emploi reposant uniquement sur le fait que l'intéressé a atteint l'âge d'admission à pension, comme le permet la loi, n'est pas justifiée.



**Article 25 - Droit des travailleurs à la protection de leurs créances en cas d'insolvabilité de leur employeur**

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

