



European
Social
Charter

Charte
Sociale
Européenne



Strasbourg, 6 janvier 2014

GC(2013)25

CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE

COMITÉ GOUVERNEMENTAL

RAPPORT RELATIF AUX CONCLUSIONS 2012 LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE (révisée)

(Albanie, Andorre, Arménie, Azerbaïdjan, Belgique, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Chypre, Estonie, Finlande, France, Géorgie, Hongrie, Irlande, Italie, Lituanie, Malte, République de Moldova, Monténégro, Pays-Bas (Royaume d'Europe), Norvège, Portugal, Roumanie, Fédération de Russie Serbie, Slovénie, République slovaque, Suède, Turquie et Ukraine)

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

Les informations écrites soumises par les États relatives aux Conclusions de non-conformité pour la première fois sont la seule responsabilité des États concernés et elles n'ont pas été examinées par le Comité gouvernemental. Ces informations restent en anglais ou en français, telles qu'elles ont été fournies par les pays.

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

TABLE DES MATIÈRES

	<i>Page</i>
I. Introduction	3
II. Examen des situations nationales à la lumière des Conclusions 2011 du Comité européen des Droits sociaux.....	6
<i>Annexe I</i>	
Liste des participants	149
<i>Annexe II</i>	
Tableau des signatures et ratifications	175
<i>Annexe III</i>	
Liste des Conclusions de non-conformité.....	176
<i>Annexe IV</i>	
Liste des Conclusions ajournées.....	180
<i>Annexe V</i>	
Avertissement(s) et recommandation(s).....	181

I. Introduction

1. Le présent rapport est soumis par le Comité gouvernemental de la Charte sociale européenne et du Code européen de sécurité sociale (ci-après le « Comité gouvernemental »), composé des délégués de chacun des quarante-trois États liés par la Charte sociale européenne ou par la Charte sociale européenne (révisée)². Des représentants de la Confédération européenne des syndicats (CES) ont participé aux travaux du Comité gouvernemental à titre consultatif. Des représentants de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et de la Confédération des entreprises européennes (BUSINESSEUROPE) étaient également invités à participer aux travaux à titre consultatif. L'OIE a participé à la réunion du 30 septembre 2013 au 4 octobre 2013.

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

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

4. Conformément à l'article 21 de la Charte, les rapports nationaux à soumettre en application de la Charte sociale européenne concernaient l'Albanie, l'Andorre, l'Arménie, l'Azerbaïdjan, la Belgique, la Bosnie-Herzégovine, la Bulgarie, Chypre, l'Estonie, la Finlande, la France, la Géorgie, la Hongrie, l'Irlande, l'Italie, la Lituanie, Malte, la République de Moldova, le Monténégro, les Pays-Bas (Royaume d'Europe), la Norvège, le Portugal, la Roumanie, la Slovénie, la République slovaque, la Suède, la Turquie et l'Ukraine. Les rapports devaient être présentés le 31 octobre 2011.

5. Les Conclusions 2012 du Comité européen des Droits sociaux ont été adoptées en décembre 2012 (Albanie, Andorre, Arménie, Azerbaïdjan, Belgique, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Chypre, Estonie, Finlande, France, Géorgie, Hongrie, Irlande, Italie, Lituanie, Malte, République de Moldova, Monténégro, Pays-Bas (Royaume d'Europe), Norvège, Portugal, Roumanie, Slovénie, République slovaque, Suède, Turquie et Ukraine).

6. Le Comité gouvernemental a tenu deux réunions en 2013 (27-31 mai 2013 et 30 septembre-4 octobre 2013). Conformément à son Règlement intérieur, le Comité gouvernemental, lors de sa réunion d'automne, a réélu Mme Jacqueline MARÉCHAL (France) en qualité de Présidente. Il a également élu un nouveau Bureau, désormais composé de Mme Elena VOKACH-BOLDYREVA (Fédération de Russie, première Vice-présidente), Mme Joanna MACIEJEWSKA (Pologne, seconde Vice-présidente), Mme Lis WITSØ-LUND (Danemark) et Mme Kristina

² Liste des États parties au 1^{er} décembre 2013 : Albanie, Andorre, Arménie, Autriche, Azerbaïdjan, Belgique, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Croatie, Chypre, République tchèque, Danemark, Estonie, Finlande, France, Géorgie, Allemagne, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, République de Moldova, Monténégro, Pays-Bas, Norvège, Pologne, Portugal, Roumanie, Fédération de Russie, Serbie, République slovaque, Slovénie, Espagne, Suède, « l'ex-République yougoslave de Macédoine », Turquie, Ukraine et Royaume-Uni.

VYSNIAUSKAITE-RADINSKIENE (Lituanie). La Présidente et le Bureau ont été élus pour un mandat de deux ans à partir du 1er janvier 2014.

7. Sur décision du Comité des Ministres prise lors de sa 1151^e réunion le 19 septembre 2012, le Comité gouvernemental a continué la discussion sur des propositions de réflexion au sujet des possibilités de rationaliser et d'améliorer le système de suivi de la Charte sociale européenne et l'a finalisée.

8. Depuis une décision des Délégués des Ministres du mois de décembre 1998, les autres États signataires ont également été invités à assister aux réunions du Comité (Liechtenstein, Monaco, Saint-Marin et Suisse).

9. Le Comité gouvernemental relève avec satisfaction que, depuis le précédent cycle de contrôle, la Charte Sociale révisée a été ratifiée par la Lettonie. **on 28 March 2013**

II. Examen des Conclusions 2012 du Comité européen des Droits sociaux

10. Destiné au Comité des Ministres, le présent rapport abrégé ne contient que les résumés des discussions relatives aux situations nationales dans l'éventualité que le Comité gouvernemental propose au Comité des Ministres d'adopter une recommandation ou de renouveler une recommandation. De telles propositions n'ont pas été formulées pendant ce cycle de supervision. Le rapport détaillé est disponible sur www.coe.int/socialcharter.

11. Le Comité gouvernemental a appliqué le Règlement intérieur adopté lors de sa 125^e réunion (26-30 mars 2012). En appliquant ces mesures, et selon les modalités décidées par le Bureau en décembre 2012, le Comité gouvernemental a examiné les Conclusions de non-conformité de la manière suivante:

Conclusions de non-conformité pour la première fois: Les États concernés sont invités à fournir les informations sur les mesures prises ou prévues pour mettre la situation en conformité. Ces informations figurent *in extenso* dans les rapports de réunion du Comité gouvernemental. Cependant, en raison de la gravité de certaines situations, le Comité gouvernemental a décidé lors de sa 127^e réunion en mai 2013 de procéder à l'examen oral de certaines d'entre elles (voir la liste de ces Conclusions à l'Annexe III au présent rapport).

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

Le Comité gouvernemental prend également note des Conclusions ajournées pour manque d'information ou en raison de questions posées pour la première fois, et invite les États concernés à fournir les informations pertinentes dans leurs prochains rapports (voir la liste de ces Conclusions à l'Annexe IV au présent rapport).

12. Le Comité gouvernemental a examiné les cas de non-conformité à la Charte sociale européenne révisée figurant à l'Annexe III au présent rapport. Le rapport détaillé sur www.coe.int/socialcharter contient plus d'informations sur ces cas de non-conformité.

13. Au cours de cet examen, le Comité gouvernemental a pris note des évolutions positives importantes ayant eu lieu dans plusieurs États Parties. Il a également demandé aux gouverne-

ments de prendre en considération toutes les recommandations précédentes adoptées par le Comité des Ministres.

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

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

Résolution sur l'application de la Charte sociale européenne pendant la période 2007-2010 (Conclusions 2012), dispositions relatives au groupe thématique « Travail, emploi, formation et égalité des chances »

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

Le Comité des Ministres³,

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

Vu l'article 29 de la Charte ;

Considérant les rapports relatifs à la Charte sociale européenne présentés par les gouvernements de l'Albanie, l'Andorre, l'Arménie, l'Azerbaïdjan, la Belgique, la Bosnie-Herzégovine, la Bulgarie, Chypre, l'Estonie, la Finlande, la France, la Géorgie, la Hongrie, l'Irlande, l'Italie, la Lituanie, Malte, la République de Moldova, le Monténégro, les Pays-Bas (Royaume d'Europe), la Norvège, le Portugal, la Roumanie, la Slovénie, la République slovaque, la Suède, la Turquie et l'Ukraine ;

Considérant les Conclusions 2012 du Comité européen des Droits sociaux créé en vertu de l'article 25 de la Charte ;

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

Recommande aux gouvernements de tenir compte, de manière appropriée, de l'ensemble des observations faites dans les Conclusions 2012 du Comité européen des Droits sociaux et dans le rapport du Comité gouvernemental.

³ Lors de la 492^e réunion des Délégués des Ministres en avril 1993, les Délégués ont convenu « à l'unanimité de l'introduction de la règle selon laquelle ne votent au Comité des Ministres, lorsque ce dernier agit en tant qu'organe de contrôle de l'application de la Charte, que les Représentants des Etats l'ayant ratifiée ». Les Etats ayant ratifié la Charte sociale européenne ou la Charte sociale européenne (révisée) sont : l'Albanie, l'Andorre, l'Arménie, l'Autriche, l'Azerbaïdjan, la Belgique, la Bosnie-Herzégovine, la Bulgarie, la Croatie, Chypre, la République tchèque, le Danemark, l'Estonie, la Finlande, la France, la Géorgie, l'Allemagne, la Grèce, la Hongrie, l'Islande, l'Irlande, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, Malte, la République de Moldova, le Monténégro, les Pays-Bas, la Norvège, la Pologne, le Portugal, la Roumanie, la Fédération de Russie, la Serbie, la République slovaque, la Slovénie, l'Espagne, la Suède, « l'ex-République yougoslave de Macédoine », la Turquie, l'Ukraine et le Royaume-Uni.

EXAMEN ARTICLE PAR ARTICLE⁴

Conclusions 2012 – Charte sociale européenne révisée (CSER)

Albanie, Andorre, Arménie, Azerbaïdjan, Belgique, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Chypre, Estonie, Finlande, France, Géorgie, Hongrie, Irlande, Italie, Lituanie, Malte, République de Moldova, Monténégro, Pays-Bas (Royaume d'Europe), Norvège, Portugal, Roumanie, Fédération de Russie, Serbie Slovénie, République slo-vaque, Suède, Turquie et Ukraine

ARTICLE 1 – DROIT AU TRAVAIL

Article 1§1 – Politique de plein emploi

CSER 1§1 ALBANIE

Le Comité conclut que la situation de l'Albanie n'est pas conforme à l'article 1§1 de la Charte au motif que le nombre de personnes pouvant bénéficier des mesures actives en faveur de l'emploi est très peu élevé.

16. Aucune information n'a été fournie

CSER 1§1 ARMENIE

Le Comité conclut que la situation de l'Arménie n'est pas conforme à l'article 1§1 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que les efforts déployés au titre des politiques de l'emploi soient suffisants pour lutter contre le chômage et favoriser la création d'emplois.

17. Le représentant de l'Arménie a fourni par écrit les informations suivantes:

The new RA law "On employment" has been approved by the Government of Armenia on 28 September, 2013. Currently the law has been introduced to the National Parliament for adoption. The new law envisages new active labour market measures and state projects. After the adoption of the law and implementation of new policy measures relevant information will be provided in the next report.

CSER 1§1 BOSNIE-HERZEGOVINE

Le Comité conclut que la situation de la Bosnie-Herzégovine n'est pas conforme à l'article 1§1 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que les efforts déployés au titre des politiques de l'emploi soient suffisants pour lutter contre le chômage et favoriser la création d'emplois.

18. Le représentant de la Bosnie-Herzégovine a fourni par écrit les informations suivantes:

Bearing in mind the ECRS's Conclusion „that the situation in Bosnia and Herzegovina is not in conformity with Article 1§1 of the Charter on the ground that it has not been established that employment policy efforts have been adequate in combating unemployment and promoting job creation", we want to draw attention to the following developments in the reporting period, 1 January 2008 – 31 December 2010, which were not, in our opinion, taken into account while drawing the conclusion and which were brought about by the global economic crisis in the BiH labour market.

The period between 2000 and 2008 in Bosnia and Herzegovina (hereinafter: BiH) was marked by economic growth and macroeconomic stability, while in 2009 and 2010 the global economic

⁴ États parties selon l'ordre alphabétique anglais .

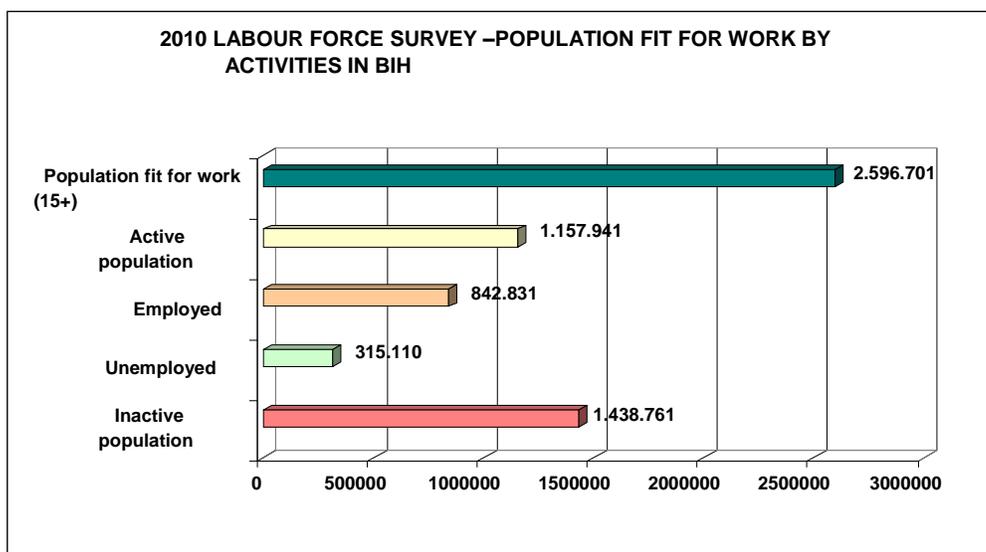
crisis, which significantly affected the economy, slowed down economic activities in BiH. In the period up to October 2008, BiH reduced unemployment so that the rate of employment reached a peak in November 2008 and then started to fall. This could be said to be a turning point when the crisis came to affect BiH. From November 2008 to the end of 2010, employment was decreasing constantly. In that period, the registered unemployed people increased by 44,532. Sectors that employ nearly half of the people (processing industry, wholesale and retail trade and construction) suffered a major negative impact on employment. The most adverse consequences were suffered by companies that were export-oriented or had business arrangements with foreign companies including: automotive, textile and metal processing industries. However, the spread of recession from the most developed countries has not affected BiH only as a short-term disruption or destabilization of one particular sector but, gradually expanding, it grew to become an economic crisis with long-term consequences on the economy of Bosnia and Herzegovina.

Table 1. Bosnia and Herzegovina, key macro-economic indicators⁵

Year	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Nominal GDP (USD mil)	8.367	10.020	10.889	12.346	15.222	18.481	17.054	16.758
GDP per capita (USD)	2.184	2.607	2.834	3.212	3.962	4.810	4.438	4.361
Real GDP (growth rate %)	3,0	6,3	3,9	6,1	6,2	5,7	-2,9	0,9
Retail price index (%)	0,6	0,4	3,8	6,1	1,5	7,4	-0,4	2,1
Currant account balance (% of GDP)	-19,4	-16,3	-17,1	-7,8	-10,4	-15,1	-7,5	-5,2
Trade balance (% of GDP)	-49,5	-45,6	-45,2	-34,6	-37,2	-38,2	-27,8	-25,7
Foreign debt (BAM mil)	4.014	4.032	4.338	4.071	3.961	4.240	5.234	6.249
Foreign debt servicing (% of exports)	6,7	4,9	4,1	3,8	2,9	2,5	3,2	3,3
Registered unemployment rate (%)	42,0	43,1	44,1	44,2	43,4	41,1	41,7	43,1
Survey-based unemployment rate (%)	--	--	--	31,1	29,0	23,4	24,1	27,2
Population (mil)	3,832	3,842	3,843	3,843	3,842	3,842	3,843	3,843

⁵ Central Bank of Bosnia and Herzegovina - "Key macroeconomic indicators", the estimation of population by the Statistics Agency of Bosnia and Herzegovina.

The increase in unemployment has led to additional pressure on budgets with a need to assist vulnerable groups. An additional problem was the reduction of revenue in the budget. The decrease in revenue resulted from reduced income from VAT, which in turn is lower due to reduced consumption. It is important to note that in the reporting period, due to a decrease in employment, i.e. an increase in unemployment owing to terminations of employment, there was a huge allocation of funds for unemployment benefits (unemployment benefits and contributions to health insurance scheme) and the number of the unemployed per a career counsellor increased, too. In this way the employment services were disabled to more adequately meet the challenges in this period.



In 2008 the unemployment rate in BiH was 23.4%, while in 2010 it was 27.2 %. In 2008 the employment services recorded 62,914 people, who registered after the termination of employment and in late 2010, the number increased to 89,324 people. The average number of beneficiaries of monthly unemployment benefits rose from 8,418 in 2008 to 12,341 in 2010, which was an increase of 46.6% or 3,923 people. It was a great financial burden on employment services in the State and certain employment services had a situation where the total liabilities for benefits were higher than the revenue from contributions in certain periods.

Table 2. Labour force survey – rates of activity in BiH and Entities (%)					
		BiH	Federation of BiH	Republika Srpska	Brčko District (BiH)
Activity rate (%)	2008	43.9	42.4	47.0	36.8
	2009	43.6	41.6	47.4	38.1
	2010	44.6	42.9	47.9	40.6
Employment rate (%)	2008	33.6	31.8	37.3	25.1
	2009	33.1	30.9	37.2	27.0
	2010	32.5	30.4	36.6	25.8
Unemployment rate (%)	2008	23.4	25.0	20.5	31.9
	2009	24.1	25.7	21.4	29.2
	2010	27.2	29.1	23.6	36.4

21. Although there was a problem in the functioning of employment institutes and services in BiH in the period, it should be noted that the employment services managed to implement active employment policies (which are presented in the core report) so that, for example, the total costs of these activities in 2010 were 0.14% of the total GDP.

FBiH

In the FBiH, an active employment policy is implemented in accordance with Article 50, paragraph 3, item a) of the Law on Mediation in Employment and Social Security of Unemployed Persons („FBiH official Gazette" 55/00, 41/01, 22/05, 9/08), the 2009-2013 FBiH Employment Strategy and the 2009-2013 Action Plan for Employment in the FBiH.

The objectives set in the Strategy relate to various sectors, so that other sectoral strategies (development of small and medium enterprises, agriculture, tourism etc.) were based on an increase of employment in the former.

Maladjustment of the education system to the needs of the labour market is one of the reasons for inadequate addressing of unemployment.

Activities to establish mechanisms of coordination of labour market institutions, improving the education system and the establishment of a lifelong learning system in the coming period will be of great importance for improving the overall situation of the labour market.

We note that the measures in the Employment Action Plan are implemented by the Federation Employment Institute in cooperation with cantonal employment services through programs tailored to the needs of the labour market and they also implement an active policy of employment under the Employment Strategy.

In 2010 as the first year of implementation of the Action Plan for Employment, the Federation Budget provided funds in the amount of BAM 400,000.00, which were transferred to the Federation Employment Institute, which transferred the funds to the cantonal services to support youth employment. The funds appropriated in the Federation Budget together with the funds appropriated by the Federation Employment Institute were spent in the Programme of Employment Co-funding of Young People without Work Experience. A total of 907 young people without work experience were employed.

The 2011 Federation Budget did not appropriate funds for the implementation of the Action Plan, and the Federation Employment Institute, in cooperation with cantonal employment services, continued to fund these activities with a view to implementing the Employment Action Plan, the implementation of which continued in 2012.

The 2012 Federation Budget appropriated funds for the Employment Action Plan in the amount of BAM 360,000.00, which were transferred to the Federation Employment Institute, for training, professional advancement and employment in the field of viticulture.

The 2013 Federation Budget appropriated funds for the Employment Action Plan in the amount of BAM 360,000.00.

Special attention was given to Roma employment, given that the 2010 Federation Budget appropriated BAM 100,000.00, while BAM 90,000.00 were appropriated per year in 2011, 2012 and 2013 each to support employment and self-employment of Roma.

The allocation of resources to meet the needs in the field of employment in the Federation is governed by the Law on Mediation in Employment and Social Security of Unemployed Persons. These funds are provided in accordance with this Law from the following sources:

- a) contributions paid by employers and employees, in accordance with the law;
- b) the interest or income of the activities performed by the Federation Employment Institute and services;
- c) income from movable or immovable property which the Federation Employment Institute and services purchase or acquire, in accordance with the law.

These funds are allocated to the Federation Employment Institute with a share of 30% and to employment offices with a share of 70%.

The Law provides that the funds belonging to the employment services, after deducting administrative costs, are used to pay benefits to the unemployed. If the funds available to the employment services are found to be sufficient to pay benefits to the unemployed persons and to cover administrative costs in the following month, the Employment Service will use the remaining funds for measures to promote the implementation and maintenance of higher employment rates and improvement of employment structure.

There are obvious limits to resources available to public employment services. During this period, the public employment services were additionally burdened with different regulations, primarily respecting the enormous funds allocated to demobilized soldiers and their families, as well as the funds allocated to the Fund for Professional Rehabilitation and Employment of Persons with Disabilities and the implementation of the Social Care Programme for people having lost their jobs in the process of bankruptcy, liquidation and privatization.

All active employment policy measures are implemented in accordance with available resources and in accordance with the law and the 2009-2013 FBiH Employment Strategy.

The 2010 programmes were tested for their effectiveness related to the number of people covered by the programmes who remained in employment for more than 24 months of the start of the programme.

The programmes are as follows:

1. Programme of Employment Co-funding for Young People Without Work Experience in 2010 - 57% people remained in employment for more than 24 months of the start of the programme;
2. Programme of Employment Co-funding for Young People Without Work Experience in 2010 - 57% people remained in employment for more than 24 months of the start of the programme;
3. Programme of Employment Co-funding for Persons with Disabilities and Other Hard-To-Employ Groups of Unemployed Persons (by employers/legal persons) in 2010 - 26% people remained in employment for more than 24 months of the start of the programme;
4. Programme of Employment Co-funding for Persons with Disabilities and Other Hard-To-Employ Groups of Unemployed Persons by self-employment (setting up own business) in 2010 - 38% people remained in employment for more than 24 months of the start of the programme;
5. Employment and Self-employment Programme for Women by employers/legal persons in 2010 - 52% people remained in employment for more than 24 months of the start of the programme;
6. Employment and Self-employment Programme for Women by self-employment (setting up own business) in 2010 - 28% people remained in employment for more than 24 months of the start of the programme;
7. Vocational training, additional training and retraining in 2010 - 77% people remained in employment for more than 24 months of the start of the programme;
8. Self-employment and employment programmes for returnees by self-employment (setting up own business) in 2010 - 40% people remained in employment for more than 24 months of the start of the programme;
9. Self-employment and employment programmes for returnees by employers/legal persons in 2010 - 62% remained in employment for more than 24 months of the start of the programme;

It should be noted that the program of employment co-funding of young people without work experience has one of the goals to enable the first work experience of 6 or 12 months, depending on the level of education of young people, and we can conclude that all the people, that is 100%, gained their first working experience. That lack of work experience by young people is a major obstacle in applying for jobs and the program wanted to help young people to overcome the barrier.

Also, international projects that focus on public employment services' capacity building in terms of identifying indicators and performance measurements of the active employment policy, i.e. monitoring and evaluation.

A portion of the measures relating to the preparation of the unemployed for the labour market, as well as various forms of group information and training (active job seeking: preparing a CV, preparing a cover letter, preparing for an interview with the employer, IT training, training in foreign languages etc.) are implemented in 10 centres for information, counselling and training (CISO) that are open in the employment services within the YERP projects (MDG-F –funded Youth Employability and Retention Programme). Eight job seekers' clubs have been recently opened within YEP (Youth Employment Project supported by the Swiss Development Agency). CISO beneficiaries are unemployed people under 30, students needing carrier counselling, employers and other interested parties. The following indicators in these CISO activities are regularly monitored (please find below an example of 2012).

No.	Informative seminar	Workshop - preparing a CV and a cover letter	Workshop interview by an employer	Individual counselling	Employment plan development
Total of persons	5,074	3,034	2,520	3,896	1,961

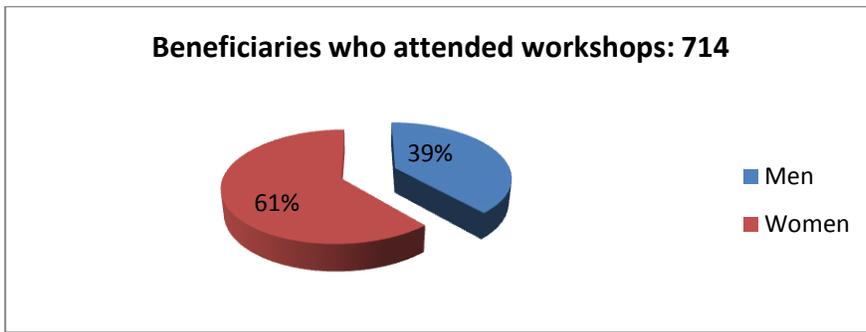
There are other indicators (an example of 2011). 529 young unemployed people under 30 attended IT and language training while 205 beneficiaries were retrained. 487 beneficiaries of CISO services got jobs, while 123 ones volunteered. The information on legal / illegal migrations was given to 820 beneficiaries.

BD

On 5 May 2011 the three-year MDG-F-funded Youth Employability and Retention Programme (YERP), implemented by five UN agencies: UNDP, UNICEF, UNFPA, IOM and UNV in partnership with the Employment Office of the Brcko District of Bosnia and Herzegovina (hereinafter: BD) officially opened the Centre for Information, Counselling and Training (CISO) in BD.

The aim of the CISO centre is to provide access of young unemployed people (15-30 years old) to counselling services, information and professional training in order to find a job. The CISO centre provides access to a library that includes information on education and employment, access to Internet for job searches, individual and group counselling.

Workshops for beneficiaries were: "The rights and obligations of the unemployed and active job seeking", "Writing resumes / CVs" and „Prepare for an interview and job interview simulation" and volunteering was also touched upon at the request of groups that expressed interest.

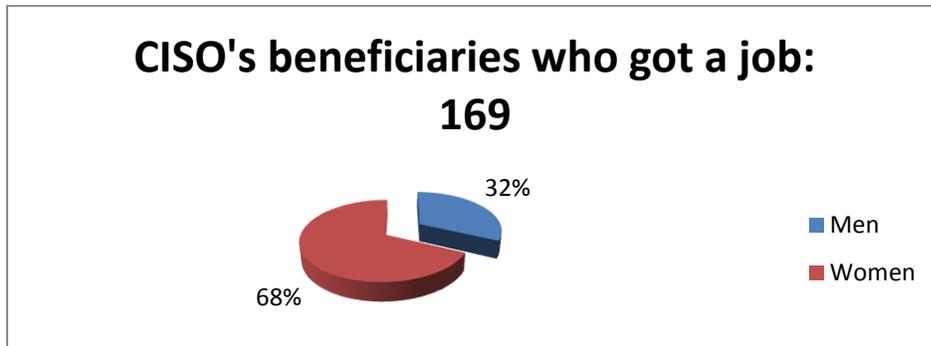


CISO employees worked with beneficiaries to improve their skills of active job seeking, informed them about rights and obligations of the unemployed, made them think about what they could offer to an employer, what skills they needed to improve to be more competitive at the labour market, what vacancies they should apply for, how to communicate with the employer and how to behave during job interviews.

Individual counselling and employment action plans were provided to people who were interested.

The beneficiaries were informed about labour demand in the market, scholarships, training, seminars, job seeking tips and other useful topics through our bulletin board and through Facebook that is much closer to the target group, and we thereby made the communication easier and made ourselves available to young people.

Beneficiaries who got a job following the provision of our services - the total number is 169.



CISO beneficiaries had an opportunity to attend free training in computers (ECDL) and English (Intermediate level) on two occasions, a total of 96 young unemployed persons having received certificates of completion of training that would help them in further job seeking because 90% of vacancies require computer skills and knowledge of foreign languages. We dropped by and checked whether the training classes were getting according to schedule

Beneficiaries who underwent free training in computers and English: 96



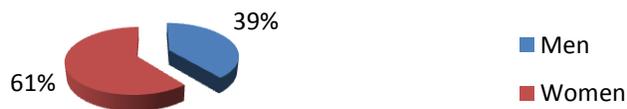
Volunteering is one way of gaining work experience and awareness rising of young people and a total of 44 beneficiaries decided to volunteer in the NGO sector after having been provided our services.

In two public calls that were published by the Employment Institute of BD, CISO organized workshops for the long-term unemployed people who were included in these calls. The topic of the workshops was "Looking for a Job" and about 400 unemployed people registered with the Employment Institute passed the training, which included public call explanation, writing resumes and pro-active presentation to employers in order to get a job.

Since the beginning of CISO we have contacted the NGO sector in the Brcko District and have cooperated with six NGOs in the form of workshops, presentations, marking 5 December as the International Volunteer Day and connecting young people interested in volunteering with the local NGOs. We worked for UZOPI (Union for Sustainable Return) and on two occasions we collaborated in the preparation of training "Education of young people about life skills and core competencies" and in calling them to take part.

Likewise, we have been cooperating with educational institutions in BD, especially in filling out the questionnaire available to young people to assist them in selecting secondary school or college, as well as in informing the leavers in all 4 secondary schools about vocations/professions, the total number students who passed the informative course being 330. We continued cooperation by giving a presentation of the Migration Service Centre on legal migrations and risks of illegal migration, trafficking in persons, the total number of students who attended the presentations being 1019.

Students who underwent vocational/professional...



People who attended CISO presentations: 1714



The Student Association of RS held "An Education Fair" in the Brcko Youth Centre. The opportunity was taken to inform young people about services provided by CISO.

CISO presented the US Au Pair and Work and Travel programmes in the Centre. It was a presentation of experience in cultural exchange programmes and recruitment of students and young people from Bosnia and Herzegovina in the United States. This presentation was attended by CISO beneficiaries and thus they were informed about the possibilities of going to the U.S. within this programme. Positive reactions indicated that we only need to provide more events and more information to young people.

An assistant in the establishment of a database on children and youth outside the school system on behalf of UNICEF was selected and hired. This is a short-term external position for a young person who will assist in creating a database in the Education Department. After having received and reviewed CVs, the Education Department of BD selected the most successful candidate and hired him.

We were a mediator for jobs in "TERMOELEKTRO" Company and organized interviews with unemployed persons registered with the Employment Institute.

The CISO's "Employment and Retention of Young People in Bosnia and Herzegovina" project in Brcko, including current activities of CISO, had great media coverage.

RS

The Republika Srpska (hereinafter: RS) has made significant efforts to implement the employment policy. At its session held on 24 March 2011 the RS National Assembly adopted the RS 2011-2015 Employment Strategy as the first medium-term plan and strategy document setting out the basis for coordinated and balanced development of employment in the RS. Considering the importance of and general interest in employment matters, before making this strategic document, a detailed in-depth analysis of the labour market was made and it ascertained the general situation, the main features and their impact on the employment situation.

The RS Employment Strategy proposes realistic, achievable and measurable strategic objectives and provides that the strategic objectives are achieved through the preparation and implementation of action plans recommended by the ministry in charge of labour and employment and adopted by the government on an annual basis. The Republika Srpska Government adopted the 2011 Employment Action Plan in Decision no. 04/1-012-2-1748/11 dated 28 July 2011 ("Official Gazette" no. 85/11).

The Action Plan envisaged concrete measures, activities and actions within each of the identified strategic objectives and an amount of BAM 8,650,000.00 was planned for the implementation of these measures. The funds were spent on active measures of the Employment Institute, which together with other activities of the Employment Institute resulted in employment of 24,963 persons.

The Republika Srpska Government adopted the 2012 Employment Action Plan in Decision no. 04/1-012-2-772/12 dated 29 March 2012 ("Official Gazette of the Republika Srpska" no. 35/12).

The Action Plan envisaged concrete measures, activities and actions within each of the identified strategic objectives and an amount of BAM 13,189,230 was planned for the implementation of these measures.

The entire amount was not spent in 2012 because some of the active measures being are being implemented this year. The funds and other activities of the Employment Institute in 2012 resulted in employment of a total of 28,368 people, which is 13.6% more than in the same period of 2011. The number of persons registered in the reporting period decreased by 6.1% compared to the same period in 2011.

The Republika Srpska Government adopted the 2013 Employment Action Plan in Decision no. 04/1-012-2-566/12 dated 26 March 2013 ("Official Gazette of the Republika Srpska" no. 35/12). The Action Plan envisages concrete measures, activities and actions within each of the identified strategic objectives and the implementation of these measures will require the amount of BAM 16,258 million.

CSER 1§1 BULGARIE

Le Comité conclut que la situation de la Bulgarie n'est pas conforme à l'article 1§1 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que les efforts déployés au titre des politiques de l'emploi soient suffisants pour lutter contre le chômage et favoriser la création d'emplois.

19. La représentante de la Bulgarie a fourni par écrit les informations suivantes:

Chômage et emploi: données pour 2011

L'emploi va en diminuant en 2011 bien que le rythme de diminution des personnes employées pour l'année visée est inférieur à celui pour l'année 2010. Le niveau d'emploi de la population âgée entre 20 et 64 ans en 2011 est de 62.9 % étant donné qu'il est de 65.4 % en 2010 et le taux moyen pour l'UE en 2011 est de 68.6 %.

Les personnes employées âgées entre 55 et 64 ans en 2011 vont en augmentant par rapport à 2010. Le coefficient de l'emploi des personnes âgées entre 55 et 64 de même va en augmentant et en 2011 il s'élève à 44.6 % étant donné qu'en 2010 il est de 43.5 %.

Le coefficient de chômage va en augmentant de 10.2 % en 2010 à 11.3 % en 2011. La valeur pondérée du coefficient de chômage à l'UE en 2011 est de 9.6 %.

Les jeunes au chômage vont en augmentant. Le coefficient de chômage pour le groupe des personnes âgées entre 15-24 ans s'élève à 25.0 % en 2011 étant donné qu'il a été de 23.2 % en 2010 et la valeur pondérée du coefficient de chômage pour le même groupe des personnes à l'UE en 2011 s'élève à 21.3 %.

La part des personnes au chômage constant par rapport à tous les chômeurs pour l'année 2011 est de 55.7 % étant donné qu'en 2010 elle a été de 46.4 % et la valeur pondérée pour l'UE en 2011 est de 42.9 %.

En 2011 les personnes au chômage, qui participent aux programmes et aux mesures d'insertion professionnelle financés par les fonds de la politique active menée sur le marché du travail, sont 50 105. Les personnes au chômage participant aux programmes de formation et d'emploi financés par le Programme opérationnel „Développement des ressources humaines“ sont 91 910. Les personnes au chômage pour 2011 sont en moyenne 332 601. Les personnes ayant participé aux mesures d'insertion actives sont au total 142 015, soit 42.7 % des personnes au chômage.

Au cours de l'année 2012 il n'a pas été observé des changements essentiels en ce qui concerne les coefficients de l'emploi et du chômage par rapport à 2011. Le milieu extérieur incertain continue à exercer des effets négatifs sur le marché du travail. Selon les données de l'Observation de la force de travail, effectuée par l'Institut statistique national, le coefficient de l'emploi de la population à l'âge de 20-64 en 2012 est 63% en restant presque invariable vis-à-vis à 2011 (62.9) et plus bas vis-à-vis à la valeur moyenne de l'Union Européenne pour 2012 de 68,5%.

L'emploi parmi les personnes âgées 55-64 est en train de restauration le plus rapide. Le coefficient d'emploi de personnes âgées 55-64 a augmenté de 1,1 pourcent de 44.6 en 2011 à 45,7% en 2012.

Le coefficient du chômage a augmenté de 1,1 pourcent par rapport à 2011 et a atteint 12,3 en 2012, la valeur moyenne pour l'Union Européenne étant 10,4% en 2012.

Le niveau du chômage des jeunes en ce qui concerne le groupe à l'âge 15-24 en 2012 a augmenté de 3 pourcent envers 2011 et a atteint 28,1%, la valeur moyen pour l'Union Européenne étant 23,2% en 2012.

La partie des chômeurs permanents de tous les chômeurs en 2012 a diminué de 0,6 à l'égard de 2011 et celle-là est 55,3, la valeur moyen pour l'Union Européenne étant 44,4% en 2012.

Politique dans le domaine de l'emploi pour la période 2009-2012

Pour la mise en œuvre de la politique de l'emploi menée par le Ministère de l'emploi et de la politique sociale, nombreuses activités ont été réalisées concernant la mise en œuvre d'une politique active sur le marché de travail en vue de la sauvegarde et la création de nouveaux emplois. Durant la période 2009-2012, qui se caractérise par la stagnation économique, c'est la mesure se rapportant au temps de travail partiel qui a été particulièrement marqué du succès. La mesure a été mise en place en 2009 et en 2010 en vue de limiter la suppression des emplois suite à la crise économique. En vue de compenser la diminution des revenus, des indemnités ont été versées aux travailleurs et aux employés qui ont commencé à travailler à temps partiel dans les secteurs économiques „Industrie“ et „Services“. Les travailleurs et les employés, bénéficiant de l'aide au titre de cette mesure, sont plus de 26 188 personnes travaillant au sein de 700 entreprises. En vue de limiter les licenciements collectifs et la démission des travailleurs et d'employés qui pour des raisons économiques ne peuvent pas atteindre leur salaire entier, c'est le schéma „Adaptation“ au titre du Programme opérationnel „Développement des ressources humaines“ qui a été réalisé. Au titre du schéma ce sont 3 270 personnes qui prennent part à la formation en vue de l'amélioration de leur adaptation et la sauvegarde de leurs emplois.

En vue de l'emploi des personnes en situation précaire sur le marché de travail, des programmes et des mesures prioritairement financés par les fonds du budget public ont été lancés destinés aux: personnes au chômage âgées de moins de 29 ans, personnes au chômage avec une incapacité de travail en diminution constante, parents célibataires, personnes au chômage âgées de plus de 50 ans, personnes au chômage constant et autres. Pour la période 2009-2012 les fonds du budget public pour la politique active sur le marché de travail s'élèvent à 369.8 millions de levas. Pour la même période ce sont 280 000 personnes au chômage qui ont participé aux programmes et aux mesures financés par le budget public.

Les services de placement sont un instrument de base de la politique d'emploi des personnes au chômage, y compris pour les jeunes. Tous les chômeurs inscrits aux agences d'emploi bénéficient des services des agences d'emploi qui les font stimuler et les aident afin qu'ils aient un comportement plus actif sur le marché de travail en contribuant ainsi à l'initiation au travail.

C'est un plan individuel d'action, basé sur l'évaluation complexe des besoins individuels du chômeur qui comprend des mesures concrètes et services visant l'insertion professionnelle de la personne au chômage, qui est préparé pour chaque personne au chômage inscrite aux agences d'emploi.

Des bourses d'emploi spécialisées sont organisées pour les groupes des personnes vulnérables contribuant ainsi à ce qu'un contact direct entre les employeurs et les demandeurs d'emploi soit établi. Pour la période juillet 2009 – 2012 ce sont 124 bourses qui ont été organisées et ont eu lieu.

En 2009 c'est un accord d'échange d'information entre l'Agence pour l'emploi et l'Agence nationale des recettes qui a été signé. Son but est le suivi de la réalisation des personnes ayant pris part à la formation et à l'emploi et l'évaluation de l'impact de la politique active menée sur le marché du travail. Chaque mois l'Agence pour l'emploi et l'Institut national de la sécurité sociale échangent de l'information pour les personnes au chômage inscrites qui bénéficient d'indemnités afin que la législation du travail et le droit d'inscription aux agences de l'emploi soient observée et contrôlé.

Le système d'information intégré pour l'offre et la demande d'emploi comprenant aussi la simplification de l'accès à l'information gratuite pour les libres emplois existants est en train d'être mis au point. En vue de l'amélioration de l'accès aux services d'emploi, des services d'informations et de consultations sur Internet sont en train d'être développés et appliqués. Des services dans les bureaux mobiles sont aussi prestés. Ce sont plus de 420 emplois hors les bureaux standards qui sont créés et sont en train de fonctionner. En vue d'assurer une meilleure information aux employeurs sur les possibilités existantes de création des emplois, sur le courtage dans le domaine de l'emploi et la formation du personnel, de nombreuses activités sont en train d'être réalisées y compris celles visant à assurer une meilleure information aux employeurs en ce qui concerne l'offre des emplois et la simplification de l'accès à l'information pour eux étant donné qu'au début de 2011 la mise au point d'un portail intégré de l'offre des emplois a débuté. Ce sont 24 agences privées d'emploi qui ont fourni jusqu'à la fin de 2011 leurs adresses électroniques afin d'être contactées via la page web de l'Agence pour l'emploi.

Pour inciter des personnes au chômage et celles qui sont inactives, des services individuels, spécialisés et intégrés sont prestés tout comme des consultations psychologiques, orientation professionnelle et guidage, un accès aux services sociaux, médicaux et autres est assuré par des médiateurs spécialement formés au travail avec des personnes issues des groupes vulnérables. Ce sont des programmes et des mesures différents qui sont appliqués, un exemple en est „Le programme national de stimulation de personnes inactives“. Dans le cadre du programme sont prestés des services d'engagement des personnes inactives qui ne cherchent pas de manière active un emploi afin que celles-ci soient inscrites aux agences d'emploi. Au titre du programme 68 médiateurs spécialement formés à cette fin sont engagés. Durant la période juillet 2009 – 2012 plus de 35 000 personnes ont été incitées.

Les personnes au chômage constant participent en priorité aux multiples programmes et mesures. Elles constituent le groupe de base visé par le Programme national „De l'assistance sociale à l'emploi“. Au titre du programme durant la période 2009 – 2012 plus de 100 000 chômeurs ont été employés.

Une attention particulière est portée à l'emploi des jeunes. „Nouveau début“ sous la forme d'insertion à la formation ont obtenu:

- en 2009 – 23 944 jeunes chômeurs âgés de moins de 29 ans dans une période de 4 mois à compter de leur inscription aux agences d'emploi et 20 600 chômeurs âgés de plus de 29 ans dans une période de 12 mois après leur inscription aux agences d'emploi ;
- en 2010 – 25 mille jeunes chômeurs âgés de moins de 29 ans dans une période de 4 mois après leur inscription aux agences d'emploi et 23 mille chômeurs âgés de plus de 29 ans dans une période de 12 mois après leur inscription aux agences d'emploi ;

Dans le cadre des schémas différents au titre du Programme opérationnel „Développement des ressources humaines“ 9 302 jeunes au total âgés entre 19 et 34 ans sont formés, employés après formation, consultés ou font un stage.

En mettant en œuvre la stratégie „Europe 2020“ et une des stratégies principales de la Commission européenne la „Jeunesse en mouvement“ développée à l'initiative nationale „Emploi pour les jeunes gens en Bulgarie“ 2012 – 2013, la Bulgarie vise à prendre part à la mise en place de la „garantie pour la jeunesse“ ainsi appelée afin d'organiser une formation et des emplois pour tous les jeunes pour une période de 4 mois après la fin de leurs études à l'école. Faisant partie de la mise en œuvre de l'Initiative nationale ce sont 41 million levés en 2012 qui ont été complémentaires mis à disposition au titre du Programme opérationnel „Développement des ressources humaines“ et grâce à ce fait plus de 4 600 jeunes âgés de moins de 29 ans obtiendront des services des agences d'emploi, une formation, un stage ou un emploi.

Le Ministère de l'emploi et de la politique sociale fait réaliser des programmes concrets qui d'une part mettent en place des emplois pour des chômeurs dans le domaine de la garde des petits enfants (babysitting) et d'autre part contribuent à l'atteinte d'un meilleur équilibre entre leurs obligations familiales et professionnelles. En application de la disposition de l'art. 53 de Loi sur la promotion de l'emploi, c'est l'emploi des parents célibataires et celui des mères avec enfants âgés de moins de 3 ans qui fait objet de subventions. Sont financés avec les fonds du budget public les dépenses des employeurs pour rémunérations de travail et les versements obligatoires au titre de la législation du travail et la législation de la sécurité sociale. Conformément à l'art. 53a de la Loi sur la promotion de l'emploi ce sont les employeurs qui sont encouragés à embaucher des mères au chômage avec des enfants âgés de 3 à 5 ans. Pour la période juillet 2009 – 2012, aux termes de la mesure de promotion sont incluses au total d'environ 800 personnes. Le soutien dans ce domaine est effectué aussi au titre du Programme opérationnel „Développement des ressources humaines“.

Avec les outils de la politique active, des conditions sont créées pour soutenir les personnes handicapées en finançant des emplois dans le domaine des services sociaux. Dans le cadre du programme national „Assistants pour les personnes handicapées“ pour la période déclarée - juillet 2009 – 2012 - plus de 16 000 chômeurs ont été embauchés en tant qu'assistants personnels aux personnes handicapées. En vue de la mise en place des conditions pour l'emploi des chômeurs handicapés sur le marché du travail, la Loi sur la promotion de l'emploi prévoit des mesures incitatives pour encourager les employeurs à créer des emplois et à embaucher des personnes handicapées au chômage, étant donné qu' au cours de la période 2009 – 2012 au titre de ces mesures plus de 13 000 chômeurs ont été embauchés.

L'„économie verte“ est un secteur à fort potentiel pour la création des emplois. La promotion des „emplois verts“ est réalisée dans le cadre d'une approche globale pour stimuler la création des emplois dans l'économie réelle. Avec les modifications de 2011 de la Loi sur la promotion de l'emploi, c'est l'application d'une nouvelle mesure qui est réglementée, portant soutien à la création des „emplois verts“ ainsi appelés en rapport avec la production des biens et la prestation des services en faveur de la protection de l'environnement. Depuis le début de 2011 jusqu'à la fin de 2012 au titre de cette mesure ce sont 1 243 „emplois verts“ au total qui ont été créés.

Les mesures de promotion prévues à la Loi sur la promotion de l'emploi sont orientées vers la mise en place des emplois durables et le soutien du secteur privé à créer de nouveaux emplois en subventionnant une partie des coûts du travail des employeurs. En 2011, grâce à des modifications apportées à la Loi sur la promotion de l'emploi et son Règlement d'application, les conditions que les employeurs doivent remplir au cas où ils font acte de candidature et utilisent les

mesures incitatives pour la création des emplois, ont été assouplies. Suite à la restructuration du budget de la politique active, l'on observe sur le marché du travail une augmentation de la partie des mesures incitatives que la Loi sur la promotion de l'emploi prévoit mettant ainsi en place des emplois permanents pour les chômeurs sur le marché du travail primaire. La partie des fonds prévus pour des mesures incitatives du budget général des fonds communs pour la politique active a augmenté de 11,9 % en 2009 à 18,2% en 2013.

Une partie principale de la politique de l'emploi comprend des mesures visant à promouvoir la création des emplois. Entre juillet 2009 – 2012 les agents intermédiaires des agences de l'emploi ont fait qu'au marché primaire soient embauchés 400 000 chômeurs au total. Des mesures sont réalisées en vue de l'amélioration de l'efficacité et l'efficience des services d'emploi prestés par les directions des services des „Agences de l'emploi“ étant donné que l'organisation et la mise en place des bourses d'emploi locales continuent à se réaliser. L'interaction entre les institutions publiques et privées qui offrent de tels services est en train de s'élargir. En 2009 une initiative a débuté pour la conclusion d'accords de coopération et de collaboration entre les agences d'emploi privées et les services territoriaux de l'Agence pour l'emploi. À la fin de 2011, ce sont 49 accords au total qui ont été signés. Le résultat en est une augmentation de la participation de l'Agence pour l'emploi sur le marché du travail primaire. En 2011, la part de participation sur le marché de l'Agence pour l'emploi s'élève à 25,7 % ce qui fait 0,9 points de pourcentage de plus que sa part de participation en 2010. Selon les données de l'Institut national de la statistique, la part des demandeurs d'emploi qui font contacter les directions des „Agences d'emploi“ a augmenté de 36,8 % au premier trimestre de 2009 à 40 % au troisième trimestre de 2012.

En 2012 en vue de l'amélioration de l'efficacité et de l'efficience des politiques actives sur le marché du travail, des modifications ont été effectuées dans certains des programmes et des mesures mis en œuvre. Pour restreindre la pratique que toujours les mêmes personnes participent pour une période de temps prolongée dans le programme national „De l'assistance sociale à l'emploi“, la condition que pas moins de 70 % des chômeurs inscrits n'aient pas travaillé au titre du Programme depuis le début de l'année précédente, doit être remplie. En outre, les chômeurs inscrits ont la possibilité d'être inclus dans les programmes de formation en vue de l'acquisition d'une qualification professionnelle et une formation ainsi que des compétences-clés, ce qui est une condition pour leur emploi et pour leur intégration durable au marché du travail.

Une formation de qualité liée aux besoins du marché est proposée aux employés et aux chômeurs par les Centres de formation professionnelle bulgare-allemands (CFPBA) auprès du Ministère de l'emploi et de la politique sociale. Pour la période 2009 – 2012 5 006 chômeurs au total ont participé à la formation professionnelle organisée par les Centres de formation professionnelle bulgare-allemands (CFPBA).

La mise à niveau de la qualification obtenue se fait par le biais des possibilités d'acquisition des compétences pratiques et de l'expérience professionnelle grâce aux stages menés dans un environnement réel de travail immédiatement après l'obtention du diplôme. Une attention particulière est accordée aux jeunes chômeurs. Pour la période juillet 2009 – 2012 par les fonds du budget public pour politique active sur le marché du travail et dans le cadre du Programme „Début de la carrière“ plus de 3 420 jeunes titulaires des diplômes d'études supérieures ont été embauchés afin qu'ils aient un stage de travail au sein de l'administration publique immédiatement après l'obtention du diplôme.

Les bons de formation sont un mécanisme souple grâce auquel les chômeurs et les employés qui souhaitent améliorer leurs connaissances et compétences peuvent choisir eux-mêmes l'organisation de la formation. Grâce au „Système des bons de formation“, près de 200 000 chômeurs et employés, dont 74 000 chômeurs, ont reçu des bons et ont participé aux programmes de formation. Près de 170 000 personnes, dont 71 000 chômeurs, ont réussi à améliorer leurs connaissances et compétences.

Depuis 2010 un Système de qualité et de contrôle de la formation des adultes est organisé par l'Agence pour l'emploi. Le système fixe les règles pour l'organisation, la conduite, la certification et la vérification des résultats de la formation des adultes, tout comme les activités de contrôle effectuées au cours des quatre étapes du processus, et identifie un ensemble de critères d'évaluation de la qualité de la formation. Grâce à l'application de ce système une certitude est atteinte en qui concerne l'investissement des fonds pour la formation des adultes lequel se réalise en conformité avec les dispositions légales et les règles du Client. Dans le cadre des activités de suivi de la qualité de la formation, financé par les fonds destinés à la politique active, c'est un échange périodique d'information entre l'Agence pour l'emploi et l'Agence nationale des recettes qui est effectué afin de surveiller la réalisation des chômeurs ayant suivi une formation sur le marché du travail primaire.

Suivi et évaluation de la mise en œuvre de la politique active sur le marché du travail

Un facteur clé de la réalisation des objectifs dans le domaine de la politique active sur le marché du travail est la présence des informations sur les résultats de la mise en œuvre et les effets de la politique de l'emploi sur lesquelles les décisions managériales puissent être prises. Le cycle complet du suivi et de l'évaluation comprend:

- **Une évaluation préliminaire (évaluation ex ante)** des nouveaux programmes et initiatives en vue d'atteindre une meilleure qualité des propositions et un meilleur guidage des actions proposées. Selon les informations disponibles, l'évaluation préliminaire comprend divers éléments tels que: les causes de la survenance d'un problème donné ; les caractéristiques spécifiques du groupe cible ; les résultats généraux et spécifiques estimés des actions prévues ; les indicateurs grâce auxquels l'on mesure la réalisation des objectifs ; différentes approches possibles pour l'atteinte du résultat souhaité ; l'expérience acquise de la mise en œuvre d'autres programmes et mesures ; l'analyse de l'efficacité des actions proposées (type des coûts / bénéfices);

- **Le suivi continu** effectué par les institutions chargées de la mise en œuvre des programmes / mesures spécifiques. L'on travaille pour l'uniformité optimale des réseaux d'information en vue de l'intégration des informations disponibles dont disposent les sources et les institutions diverses. L'intégration des bases de données statistiques nationales avec celles d'EUROSTAT (p. ex. via la base de données pour le marché du travail) soutient ce processus;

- **L'évaluation postérieure de la mise en œuvre et l'impact suite à la mise en œuvre des programmes et des mesures.** Ce sont les évaluations de l'impact (brutes et nettes) qui s'effectuent d'où l'on établit les résultats réels pour les bénéficiaires ultimes de la mise en œuvre des actions au titre des différents programmes menés.

Afin d'améliorer la qualité et l'efficacité de la politique active sur le marché du travail, financée par le budget public, un projet au titre du Programme opérationnel „Développement des ressources humaines“ a été lancé depuis 2012. Dans le cadre du projet une évaluation complète de l'effet de la politique active sur le marché du travail aux niveaux micro et macro sera réalisée.

Les activités du projet seront mises en œuvre dans la période juillet 2012 – septembre 2014 et comprennent la réalisation de 3 études:

Une évaluation de l'impact net de la politique active sur le marché du travail, financée par le budget public. L'objet de l'évaluation porte sur les programmes et les mesures contenues dans le Plan d'action national pour l'emploi 2011. L'évaluation de l'impact net ne s'applique qu'aux programmes et mesures pour emploi et formation, financés par le budget public (les services de l'Agence pour l'emploi exceptés). Les programmes et les mesures seront classés au titre de leur efficacité, en évaluant celle-ci par rapport aux personnes individuellement incluses dans les groupes cibles.

Une évaluation ultérieure de tous les éléments (programmes et mesures pour l'emploi) de la politique active sur le marché du travail dans les domaines suivants: mise au point ; pertinence par rapport à la Stratégie pour l'UE „Europe 2020“ ; rentabilité à moindre coût; effectivité ; efficacité. Le but de l'évaluation ultérieure est d'évaluer le degré de réalisation des objectifs posés, l'utilisation rationnelle des fonds provenant du budget public, l'efficacité des outils d'impact.

Une évaluation de la contribution de la politique active sur le marché du travail pour une modification des paramètres sélectionnés qui caractérisent le développement économique et social du pays durant la période 2000 – 2011. Il est prévu qu'un modèle soit mis au point et testé pour évaluer l'impact des politiques menées sur le marché du travail au titre des paramètres caractérisant le développement économique et social du pays (le modèle montrera l'influence de la politique active sur l'emploi et le chômage, les salaires, l'inflation, et autres).

Les activités de contrôle

Le Ministre de l'emploi et de la politique sociale exerce un contrôle global sur le respect de la Loi sur la promotion de l'emploi et les autres règlements dans le domaine de l'emploi et du chômage.

L'activité de contrôle spécialisée est réalisée par l'Agence exécutive „Inspection générale de l'emploi“ auprès du Ministre de l'emploi et de la politique sociale.

Les autorités de contrôle ont le droit de:

1. Visiter à tout moment les endroits où le travail est effectué ou les lieux où s'exerce une profession;
2. Demander aux personnes et entités contrôlées des explications écrites et des informations ainsi que la délivrance des copies certifiées de tous les documents tout comme la délivrance des relevés;
3. Obtenir directement auprès des travailleurs, les employés, les chômeurs et les demandeurs d'emploi les informations dont ils ont besoin;

L'Agence pour l'emploi supervise l'exécution des contrats conclus au titre des programmes et des mesures de formation et d'emploi.

Les membres des commissions de l'emploi et les conseils de collaboration auprès des directions territoriales de l'Agence font contrôler et surveiller les processus de mise en œuvre des programmes et des mesures. (Les commissions de l'emploi et les conseils de l'emploi sont des

autorités régionales de l'emploi. Les commissions de l'emploi sont créées par une décision des conseils régionaux pour le développement. Les conseils de coopération sont créés auprès des sections de l'Agence nationale pour l'emploi).

Les deux instruments financiers fondamentaux en Bulgarie qui sont destinés à assurer de la formation et de l'emploi aux chômeurs et aux personnes inactives économiquement sont le Plan national pour une action dans le domaine de l'emploi (PNAE) qui est élaboré, accepté et accompli annuellement et le Programme opératif de développement des ressources humaines (PODRH) pour la période 2007-2013. La réalisation du Plan national est financée avec des ressources du budget d'Etat et la mise en oeuvre des schémas dans les cadres du Programme opératif est financée avec des ressources du Fond social européenne et le co-financement national. En 2013 la Bulgarie a entrepris des mesures pour l'augmentation des ressources financières dans les cadres du Plan national pour une action dans le domaine de l'emploi, comme au mois d'avril le budget pour une politique active sur le marché a progressé de plus 40% - de 73 millions à 103 millions de lévas. Dans la formation financée par des ressources du budget d'Etat il est prévu d'introduire aux environs 7000 de personnes inactives et d'assurer d'emploi à 38 mille chômeurs. Pour 2013 selon le plan dans les cadres du Programme opératif de développement de ressources humaines on prévoit plus de 159 millions de lévas lequel est environ 33% plus vis-à-vis à des ressources réellement dépensées en 2012. Il est prévu, dans le domaine de la formation et de l'emploi selon les schémas du PODRH d'insérer aux alentours de 23 mille personnes inactives. Etant conservé le nombre des chômeurs enregistrés à 360 mille personnes en 2013, il est prévu d'assurer approximativement à 17% d'entre eux de formation et d'emploi subventionné.

Dans les cadres du plan national pour une action dans le domaine de l'emploi en 2013, qui est l'instrument fondamental pour la réalisation de la politique active sur le marché du travail on a basé quatre pylônes prioritaires:

- faire embaucher rapidement et effectivement les chômeurs sur le marché primaire du travail, ainsi bien que dans les cadres de programmes et mesures visées par la loi sur l'encouragement de l'emploi ;
- assurer les cadres nécessaires pour la restructuration et la rénovation technologique de l'économie vers une plus haute productivité du travail et une conformité meilleure avec nécessités du marché du travail ;
- activer les personnes inactives et découragées ;
- limiter l'emploi non déclaré et réduire les violations de la législation de travail.

Les priorités susdites servant de base seront acquises par la réalisation de mesures et programmes d'emploi et de formation, l'amélioration de la qualité des services fournis par l'Agence de l'emploi pour activer les chômeurs de longue durée et les personnes inactives en stimulant la coopération avec les intermédiaires de travail privés. On va poursuivre l'octroi de bons pour la formation de personnes employées et inactives et dans les cadres de projets d'employeurs en travaillant parallèlement pour la motivation et l'orientation professionnelle des chômeurs enregistrés. On va poursuivre l'embauche de places de travail subventionnées, particulièrement de chômeurs des groupes se trouvant dans une situation d'inégalité (personnes d'origine Roma avec un niveau de formation faible et sans qualification, des jeunes personnes jusqu'à vingt-neuf ans, chômeurs de longue durée et d'autres au plus grand risque de marginalisation sociale

et appauvrissement). Il est prévu d'augmenter le nombre des chômeurs embauchés sur les places de travail « vertes » e « blanches ».

Au cours de 2013, par l'intermédiaire de la ressource financière dans les cadres du Programme opératif de développement des ressources humaines, on continuera la réalisation des projets de formation, des stages, d'emploi subventionnée, l'initiation d'une activité économique indépendante de chômeurs, y compris de personnes handicapés, l'encouragement de la mobilité, les consultations ayant pour but le développement de la carrière et la formation des personnes employées et d'autres.

Pour améliorer l'accès aux services publics d'emploi fournis par les bureaux de travail on développe et met en places des services basés sur l'Internet pour une information et des consultations on-line. On a construit 108 terminaux pour rendre service aux chômeurs et pour concéder des services à des personnes inactives y compris à celles qui sont découragées. De concert avec les intermédiaires de travail qui sont directement engagés dans l'octroi de services de médiation, étant pris en considération les nécessités individuelles des personnes cherchant de travail, auprès des directions « Bureaux de travail » dans tout le pays on a nommé des médiateurs de travail. En 2012 le nombre des médiateurs de travail auprès de l'Agence d'emploi a augmenté jusqu'à 432 personnes dont 82 sont des médiateurs Roma.

Une série de mesures, contribuant à améliorer l'efficacité et la qualité des services de médiation concédés par les directions du « Bureau de travail », sont en train d'être accomplies.

On continue l'organisation et la mise en pratique des marchés de travail généraux et spécialisés, dans les cadres desquels des possibilités sont facilitées pour des rencontres entre les chômeurs et les employeurs et la réalisation des contacts directs et des présentations. En 2012 on a organisé et mené à bonne fin 72 bourses de travail (17 générales et 55 spécialisées, y compris 40 pour des jeunes gens), pour 2013 il est prévu d'organiser 96 bourses générales et spécialisées. L' L'assistance mutuelle entre les institutions d'Etat et les institutions privées offrant des services de médiation s'accroît.

Une attention spéciale est donnée au service de personnes chômeurs par des équipes mobiles des services d'emploi au niveau local. Ce sont 600 places de travail et filiales démenagées qui fonctionnent et qui facilitent l'accès de chômeurs de lieux éloignés aux services fournis par l'Agence d'emploi.

On continue l'accomplissement d'activités tendant à perfectionner l'organisation du travail et élargir la capacité administrative de l'Agence d'emploi dans le but d'améliorer la qualité des services de médiation fournis. En 2012 on a mené à bonne fin la formation de 1997 fonctionnaires de l'Agence d'emploi (83% de tous les fonctionnaires). Auprès de 46 bureaux de travail (47% de tous les bureaux de travail) on a introduit le principe de service « sur un guichet unique ». Jusqu'à la fin de 2015 tous les 98 bureaux de travail commenceront à travailler selon le principe « sur un guichet unique ».

En 2013 il s'attend que 120 000 chômeurs trouvent de travail par intermédiaire des bureaux de travail sur le marché du travail primaire par rapport à 110 500 en 2012 et 103 000 en 2011. La partie de marché relatif à l'agence d'emploi dans le placement au travail s'accroît de 26,1% pendant les premiers neuf mois de 2011 jusqu'à 28,7% pour le même période de 2012.

CSER 1§1 GEORGIE

Le Comité conclut que la situation de la Géorgie n'est pas conforme à l'article 1§1 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que les efforts déployés au titre des politiques de l'emploi soient suffisants pour lutter contre le chômage et favoriser la création d'emplois.

20. Aucune information n'a été fournie

CSER 1§1 ITALIE

Le Comité conclut que la situation de l'Italie n'est pas conforme à l'article 1§1 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que les efforts déployés au titre des politiques de l'emploi soient suffisants pour lutter contre le chômage et favoriser la création d'emplois.

21. Le représentant de l'Italie a fourni par écrit les informations suivantes:

Le Comité européen des Droits sociaux a soulevé, dans les Conclusions 2012, un cas de non conformité de la situation italienne à l'article 1§1 de la Charte, au motif « *qu'il n'est pas établi que les efforts déployés au titre des politiques de l'emploi soient suffisants pour lutter contre le chômage et favoriser la création d'emploi* ».

Dans le rapport examiné par le Comité, on avait souligné les inévitables répercussions que la récession économique commencée en 2008 a causée sur l'économie mondiale et notamment sur les travailleurs. Jusqu'à 2011, le marché du travail italien avait été touché marginalement par la nouvelle récession. Par rapport à l'évolution du cadre macro-économique global, les résultats récents n'étaient si négatifs vu qu'au début de 2012, bien que les **heures travaillées aient graduellement diminué**, le taux d'emploi n'avait jamais baissé. Compte tenu des caractéristiques des différents secteurs, en 2011 les tendances des dernières années avaient été confirmées. Avant tout, il est important de souligner une distinction dans l'emploi fondée sur le sexe: par rapport à la stagnation de l'emploi des hommes on relevait une hausse dans l'emploi des femmes. **La hausse de 2011 avait intéressé principalement les travailleurs salariés avec un contrat à temps déterminé.** En 2011, **l'emploi des travailleurs indépendants avait diminué**: la baisse avait intéressée surtout les entrepreneurs et les artisans, c'est-à-dire ceux qui avaient subi le plus les difficultés des entreprises, en particulier les petits entrepreneurs.

Le quota des travailleurs à temps partiel involontaires (personnes travaillant à temps partiel en l'absence d'un emploi à temps plein) **avait augmenté.**

Enfin, l'emploi était plus favorable **pour les travailleurs étrangers.** Bien que la crise dans l'industrie et dans la construction aient réduit la demande d'ouvriers, les immigrés travaillaient dans des secteurs où la demande de main-d'œuvre était en hausse, comme, par exemple, celui des employés de maison.

Enfin, la structure par âge du marché du travail avait changé, en défavorisant les travailleurs plus jeunes: par rapport à 2008, plus d'un million d'employés âgés de moins de 34 ans ne travaillaient plus. Ce nombre avait été partiellement compensé par la hausse des employés plus âgés.

Au cours des dernières années, la tenue partielle du niveau d'emploi avait contribué à limiter la hausse du chômage. En effet, le taux de chômage avait légèrement augmenté, passant de 6,1% en 2007 à 8,4% dans la période 2010-2011. La relative tenue du taux de chômage reflétait la

baisse dans l'offre d'emploi, compte tenu qu'un nombre croissant de personnes « découragées » préférerait interrompre la recherche d'un emploi, et, donc, perdre le statu de chômeuses.

A partir de la fin de 2011, un changement soudain dans la décision de participer au marché du travail avait été observé. En effet, l'offre de travail avait recommencé à augmenter mais, en l'absence de possibilités d'emploi, les chercheurs d'emploi allaient grossir les rangs des chômeurs. Par conséquent, le taux de chômage avait rapidement augmenté.

Tableau 1
Employés - Variation en % - moyennes annuelles

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Total	2.0	1.3	0.3	-1.6	-0.7	0.3
dont :						
Agriculture	2.0	-2.4	-2.1	-2.6	1.4	-2.0
Industrie	1.2	0.6	0.8	-4.4	-3.3	0.2
Construction	1.3	3.1	0.4	-1.4	-1.8	-3.5
Tertiaire	2.3	1.5	0.7	-0.8	0.1	0.9
Commerce, exercices publics, transports, communication	2.7	1.5	0.5	-1.2	-0.5	0.9
Crédit, services aux entreprises	2.7	3.4	1.7	-2.6	1.1	1.6
Education, santé, services publics et services aux personnes	1.7	0.5	0.5	0.6	0.0	0.7

Source : Elaboration du CNEL sur données ISTAT

Tableau 2
Employés en fonction de l'âge

	Var % 2010/2011	Valeurs absolues en milliers	Var % 2008/2011	Valeurs absolues en milliers
15-24 ans	-5.5	-68	-20.5	-303
25-34 ans	-2.6	-131	-13.3	-750
35-44 ans	-0.6	-44	-2.5	-185
45-54 ans	3.0	188	7.2	435
55-64 ans	5.3	143	15.2	375
65-74 ans	3.2	10	-3.2	-11
Total	0.4	97	-1.9	-439

Source : Elaboration du CNEL sur données ISTAT

Tableau 3
Employés en fonction de la zone

	Var % 2010/2011	Valeurs absolus en milliers	Var % 2008/2011	Valeurs absolus en milliers
Nord-ouest	-5.5	-68	-20.5	-303
Nord-est	-2.6	-131	-13.3	-750
Centre	-0.6	-44	-2.5	-185
Sud	3.0	188	7.2	435
Total	5.3	143	15.2	375

Source : Elaboration du CNEL sur données ISTAT

Tableau 4
Population active, emplois, chômage

	2007	2008	2009	2010	2011	2007-2011
milliers						
Employés	23222	23405	23025	22872	22967	-255
Population active	24728	25097	24971	24975	25075	347
Chômeurs	1506	1692	1945	2102	2108	602
Taux de chômage	6.1	6.7	7.8	8.4	8.4	2.3
Var%						
Employés	1.0	0.8	-1.6	-0.7	0.4	-1.1
Population active	0.3	1.5	-0.5	0.0	0.4	1.4
Chômeurs	-10.0	12.3	15.0	8.1	0.3	40.0

Source : Elaboration du CNEL sur données ISTAT

Tableau 5
Taux de chômage (% sur la population active de 15-64 ans)

	2009	2010	2011
Sexe			
Hommes	6.9	7.7	7.7
Femmes	9.3	9.7	9.7
Citoyenneté			
Italien	7.6	8.2	8.1
Etrangers	11.2	11.7	12.2
Zone			
Nord-ouest	5.9	6.3	6.4
Nord-est	4.8	5.6	5.1
Centre	7.3	7.7	7.8
Sud	12.6	13.5	13.7
Age			
15-24 ans	25.4	27.9	29.1
25-34 ans	10.5	11.9	11.7
35-44 ans	6.2	6.6	6.7
45-54 ans	4.5	5.0	5.0
55-64 ans	3.4	3.6	3.9

Source : Elaboration du CNEL sur données ISTAT

Comme on l'a indiqué avant, à partir de 2012 l'emploi avait commencé à subir les effets négatifs produits par la crise. De suite, des mesures extraordinaires ont été mises en place par le gouvernement afin de faire face à l'urgence, d'un côté, et de créer un nouveau marché du travail plus dynamique et inclusive, de l'autre. Ces mesures avaient le double but de surmonter les subdivisions et les rigidités du marché du travail et de contribuer à la hausse de l'emploi et de la productivité.

Les différentes manœuvres financières qui se sont succédé au cours de 2011 contenaient des mesures visant à favoriser la création d'emploi. En résumé, trois axes ont été individués par le gouvernement: **la lutte à l'irrégularité ; la mise à jour des parcours de transition école-marché du travail ; la réforme de la législation en matière de travail.**

Le premier axe portait sur les mesures adoptées dans la lutte à l'irrégularité. Par le **Texte coordonné sur le travail** (L. 183/2010) qui a modifié la maxi-sanction pour le travail non déclaré, l'appareil des sanctions ainsi que la procédure d'inspection du travail ont été reformés. En outre, **la Manœuvre bis 2011** (L. 148/2011) a introduit le délit de « médiation illégale et d'exploitation du travail ».

Le deuxième axe portait sur le rencontre entre la demande et l'offre de travail. Par la **Manœuvre économique de 2011** (L. 111/2011) des interventions visant à élever le nombre d'acteurs ont été mises en place. Parmi ceux-ci, il y a les organismes de patronage, les écoles, les universités, les organisations syndicales des employeurs et de travailleurs ainsi que les communes qui ont été expressément autorisées par la loi à exercer un service de médiation (c'est-à-dire qu'elles ne doivent pas être soumises à un contrôle préalable). Dans cet axe, la réforme de l'apprentissage est également contenue. Aux termes du décret-loi 167/2011 (Texte unique pour l'apprentissage), la réglementation revient à la négociation collective, ou bien aux régions, dans le respect des principes généraux fixés par la loi. Suite à la réforme, le contrat d'apprentissage

devient le premier outil soit pour le contraste au désalignement entre les qualifications requises et l'offre de travail, soit pour favoriser un stable emploi pour les jeunes. A ce propos il est important de souligner la nature de « contrat de travail à durée indéterminée, finalisé à la formation et à l'emploi des jeunes » du contrat d'apprentissage. En effet, ceci prévoit que, face au paiement d'un salaire, l'apprentis outre à exercer une activité lucrative reçoive une formation à caractère professionnalisant. Bien que les dénominations aient changé au fil du temps, la distinction en trois types est restée. Suite à la réforme, les types de contrats d'apprentissage sont les suivants:

- 1) *L'apprentissage en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'une qualification professionnelle.* Il s'adresse aux jeunes âgés de 18 à 25 ans. Ce type d'apprentissage permet aux jeunes d'obtenir un diplôme ;
- 2) *L'apprentissage à caractère professionnalisant.* Il s'adresse aux jeunes âgés de 18 à 29 ans. Ce type d'apprentissage permet aux jeunes d'acquérir un « métier »;
- 3) *L'apprentissage de haute formation et recherche* permet aux jeunes d'obtenir des diplômes du niveau secondaire et tertiaire (diplôme secondaire, licences et masters universitaires, doctorat en recherches, spécialisations techniques du cycle supérieur) et de s'inscrire aux ordres professionnels.

Dans le deuxième axe une réforme des stages, aux sens de la L. 148/2011, est aussi contenues. La loi a individué quatre types:

- 1) *les stages visant à favoriser les choix professionnels et l'emploi des jeunes dans la phase de transition allant de la fin des études à l'entrée dans le marché du travail.* Ce type de stage permet une formation sur le lieu de travail. La durée du contrat doit être égale ou inférieure à six mois. Il s'adresse aux jeunes ayant un diplôme d'école supérieure ou un diplôme de fin d'études universitaires de ne pas plus de 12 mois ;
- 2) *les stages inclus dans les plans d'études des universités et des écoles,* finalisés à affiner le procès d'apprentissage et de formation des jeunes avec la modalité de l'alternance école/travail ;
- 3) *les stages d'insertion/réinsertion au travail,* déroulés en faveur des chômeurs, y compris les travailleurs en mobilité. La discipline de ces stages revient totalement aux Régions ;
- 4) *les stages en faveur des personnes handicapées.*

Par le **Maxi-amendement à la Loi** de finances 2012 (l. 183/2011), d'autres mesures en matière d'emploi ont été mises en place. En effet, afin de favoriser l'emploi chez les jeunes et les femmes, d'incitations économiques et réglementaires relativement à certains types de contrats (comme le contrat à temps partiel et le contrat d'insertion) ont été prévues. A côté des incitations susmentionnées, des mesures de dissuasions au sujet des collaborations coordonnées et continues ont été introduites.

Après un cheminement parlementaire de plusieurs mois, le 27 Juin 2012 le Parlement a approuvé le projet de loi concernant la réforme du marché du travail. La réforme portait sur quatre axes:

- 1) favoriser l'adoption de contrats de travail plus stables pour les jeunes, en valorisant l'apprentissage et en contrastant l'utilisation abusive de certains types de contrats ;
- 2) prévoir des normes plus flexibles pour la retraite ;
- 3) simplifier la conciliation des conflits de travail ;
- 4) renforcer les tutelles des jeunes et des femmes en les redistribuant en toute équité et en les liant aux politiques actives afin de favoriser l'emploi et le rencontre entre la demande et l'offre de travail.

En résumé, les quatre axes sont les suivants: **les contrats; une majeure flexibilité pour la retraite; les amortisseurs sociaux et les politiques actives.**

Le premier axe porte sur la **rationalisation des différents types des contrats existants.** Comme on l'a indiqué avant, avec la nouvelle formulation **l'apprentissage** - tout type considéré – devient la « rampe de lancement » pour la formation professionnelle des travailleurs.

Le deuxième axe porte sur la **protection des travailleurs en cas de licenciement illégitime.** Bien que les tutelles prévues contre le licenciement discriminatoire ou le licenciement disciplinaire injustifié du travailleur ne soient pas changées, avec la réforme l'incertitude relativement à l'issue des procédures des licenciements économiques déjà entamées, s'est réduite. Enfin, l'introduction d'une procédure abrégée pour la conciliation des conflits de travail devrait réduire ultérieurement les frais de justice.

Le troisième axe porte sur le soutien au revenu, la formation professionnelle et le recyclage, les incitations à l'emploi ainsi que les politiques actives dans l'ensemble, voire il porte sur la refonte des amortisseurs sociaux et des autres instruments prévus à ce but. A cet égard, il est important de souligner que le nouveau système d'amortisseurs sociaux a introduit, à partir du 1^o Janvier 2013, **l'Assicurazione Sociale per l'Impiego (Aspi) – (Assurance Sociale pour l'Emploi)** qui a remplacé l'indemnité de mobilité, l'indemnité de chômage ordinaire (non agricole), l'indemnité de chômage avec des conditions réduites et l'indemnité spéciale de chômage du secteur de construction. Au même temps, des mesures visant à inclure les catégories des travailleurs à l'heure actuelle exclues de la protection (comme, par exemple, les apprentis et les nouveaux employés) ont été envisagées.

Le quatrième axe porte sur **les politiques actives, les services pour l'emploi et la formation professionnelle.** Il vise à réaliser le renouvellement des politiques actives afin de faire face au changement du contexte économique et de favoriser la création d'emploi ainsi que la hausse du taux d'emploi. La réalisation de ce plan prévoit une stricte interaction entre l'Etat et les Régions. En ce qui concerne **les services pour l'emploi**, la détermination des **niveaux minimum essentiels des prestations** a été également prévue. Dans ce contexte, étant donné le pouvoir législatif concurrent et, dans certains cas, exclusif des Régions, la réforme a conféré au Gouvernement la délégation en matière des services pour l'emploi et en a défini les principes et les critères directifs. En conformité avec les indications de l'Union Européenne, le Ministère de l'Education en accord avec le Ministère du Travail, après avoir consulté les Organisations syndicales des employeurs et des travailleurs ainsi que les Administrations locales, a fixé les règles de **l'éducation permanente.** En particulier, une délégation pour la détermination et la validation des études soit formels qu'informels a été envisagée.

Même si dans une situation d'extrême manque des ressources, une attention toute particulière à été donnée à **l'égalité des chances fondée sur le sexe.** La présence des femmes au sein du marché du travail demeure encore fortement inférieure à celle des hommes. Afin de réduire cet écart, la réforme examine plusieurs aspects. Le premier aspect regarde la prévision de normes contre les soi-disant « démissions en blanc », en faveur de tous les travailleurs et, en particulier, des travailleuses. La nouvelle réglementation prévoit l'adoption de modalités simplifiées et la décharge soit pour l'employeur soit pour le travailleur ainsi que la consolidation du régime de confirmation des démissions des travailleuses ayant des responsabilités familiales. Le deuxième aspect vise à améliorer la division des responsabilités familiales et la conciliation entre les temps de vie et de travail par l'introduction du **congé obligatoire de paternité** et le financement des **mesures en faveur des travailleuses ayant des responsabilités familiales.** (voir au dessous)

Enfin, des vérifications sur les suivis de la réforme, ou bien sur l'impact qu'elle pourra produire en termes d'offre et de demande de travail, ont été envisagées. En effet, la loi a expressément prévu la surveillance des actions déployées afin d'améliorer le fonctionnement du marché du travail et de mieux répondre aux exigences économiques et sociales du Pays.

Les dispositions d'exécutions

Aux sens de l'art.1, alinéa 9, lettre f) de la loi susvisée, **des modalités de communication concernant la continuation du rapport de travail au-delà du terme fixé à son début**, ont été fixées. En exécution de cette disposition, le Ministre du travail et de politiques sociales a promulgué le Décret 10 Octobre 2012 (publié sur le Journal Officiel n. 251 du 26/10/2012).

Selon les nouvelles dispositions (art. 69 bis, DLgs. n. 276/2003), le rapport de collaboration coordonnée et continue sur projet peut être défini comme une activité exercée par un titulaire d'une TVA. En particulier, les alinéas 26 et 27 de l'article 1 de la loi n. 92/2012 établissent que l'activité exercée à titre de travail indépendant par un titulaire d'une TVA soit considérée comme un rapport de collaboration coordonnée et continue le cas où certaines conditions soient remplies – sauf que le commettant ne fournisse pas une preuve contraire –. Avec le Décret du Ministre du travail et des politiques sociales du 20 Décembre 2012, qui a accompli la loi de réforme du marché du travail, les activités n'étant pas soumises à la nouvelle réglementation ont été recensées. S'agissant d'activités professionnelles pour l'exercice desquelles l'inscription aux ordres professionnels, aux tableaux, aux registres ou aux listes est requise, la présomption dont à l'article 69-bis, DLgs. n. 276/2003, ne s'applique pas.

Deux mesures expérimentales en faveur des personnes ayant des responsabilités familiales ont été envisagées. L'expérimentation terminera le 31 Décembre 2015. Il s'agit de l'introduction du **congé obligatoire de paternité** et des **bons pour la garde d'enfants**. Ces mesures visent soit à favoriser la division des responsabilités familiales soit à surmonter les obstacles limitant la présence des femmes au sein du marché du travail. En accomplissant la nouvelle réglementation, le Décret 22 Décembre 2012 du Ministre du Travail et des politiques sociales, en accord avec le Ministre de l'Economie et des finances, a réglementé les critères et les modalités d'utilisation d'un jour de congé obligatoire pour le père et de deux jours de congé facultatif à utiliser alternativement à la mère. Il a également prévu la possibilité pour la mère travailleuse - à la fin de la période de congé obligatoire de maternité et pendant les onze mois suivants – de demander, à la place du congé parental, une contribution à utiliser alternativement pour la garde d'enfants ou pour les crèches publiques ou privés.

Comme on l'a déjà indiqué avant, la réforme a consacré un grand espace à **l'éducation permanente**, vu qu'un moderne système de protection et de promotion du travail doit nécessairement se fonder sur la formation et l'éducation des personnes. A cette fin, on a individué **la validation des études (non) formels et informels** ainsi que le **système national de validation des connaissances**, en tant qu'outils fondamentaux pour un marché du travail dynamique. Par analogie avec les règles déjà adoptées par d'autres Pays européens, cette discipline vise à aligner les services publics centraux et locaux pour l'éducation, la formation et l'emploi aux lignes directrices de l'UE. Dans la mise en œuvre des lignes directrices de l'UE, le décret-loi 16 Janvier 2013, n. 13 a été promulgué. En tant que résultat d'un travail interinstitutionnel complexe, le règlement vise à reconnaître les connaissances des personnes formellement, informellement et non formellement acquises, afin d'encourager l'échange professionnel et la mobilité, en harmonisant la discipline aux lignes directrices européennes. Le décret a été précédé par:

- l'Accord dans la session de la Conférence Etat-Régions du 19 Avril 2012, concernant la définition d'un système national de certification des connaissances acquises pendant l'apprentissage ;
- l'Entente dans la session de la Conférence unifiée du 20 Décembre 2012, regardant les politiques en matière d'éducation permanente ainsi que les lignes directrices pour l'individuation des critères généraux et des priorités finalisés à la promotion et au soutien des réseaux territoriaux.

Le 24 Janvier 2013, la Conférence permanente pour les rapports entre l'Etat, les Régions et les Provinces Autonomes de Trente et Bolzano, a promulgué les **Lignes directrices en matière des stages de formation**. En exécution de la loi de réforme du marché du travail, le Gouvernement italien a présenté la disposition susvisée qui a fixé les limites dans lesquelles les Régions doivent adopter un règlement spécifique dans les six mois. En réglementant les stages effectués au sein des entreprises, la disposition a défini les principes communs et les standards minimum auxquels les Régions et les Provinces Autonomes doivent se conformer. Dans le cadre de la poursuite de l'engagement pris en Octobre 2010 par le Gouvernement, les Régions et les Organisations syndicales des employeurs et des travailleurs, l'entente est finalisée à la promotion de l'apprentissage.

En vue de **promouvoir l'emploi chez les jeunes et les femmes** dans le contexte de l'actuelle phase économique, suite à la promulgation du Décret du Ministère du Travail du 5 Octobre 2012, 230 millions d'euros ont été affectés en faveur des emplois effectués jusqu'au 31 Mars 2013. Les ressources déployées visent à encourager la création de rapports de travail stables ou bien d'une durée plus longue. En particulier, les sommes affectées visent à :

- a) inciter la transformation des contrats de travail à temps déterminé des jeunes et des femmes en des contrats de travail à temps indéterminé. En particulier, ces mesures s'adressent aux jeunes et aux femmes ayant un contrat de collaboration coordonnée et continue, un contrat sur projet ou une association en participation, en favorisant la stabilisation de leur rapport de travail par la transformation en un rapport de travail à temps indéterminé. Les stabilisations susvisées s'appliquent aux contrats de travail valides ou résiliés par ne pas plus de six mois. Dans ces cas, la stipulation d'un nouveau contrat de travail à temps indéterminé, soit à temps plein qu'à temps partiel, à condition qu'il n'aie pas une durée inférieure à la moitié de l'horaire ordinaire de travail, a été prévue ;
- b) donner des incitations pour chaque emploi à temps déterminé des jeunes et des femmes avec un horaire de travail ordinaire.

En outre, le projet **AMVA – Apprendistato e mestieri a vocazione artigianale (Apprentissage et petits métiers)** est finalisé à la formation et au placement dans l'industrie manufacturière d'environ 20.000 jeunes âgés de 15 à 29 ans. Le projet vise à améliorer le niveau d'emploi des jeunes en tenant en compte les éléments clé suivants:

- en 2009, en Italie la demande des entreprises artisanes a été évaluée en environ 140.000 unités. Cependant, près de la moitié de la demande a restée insatisfaite au motif que le nombre de travailleurs ayant les compétence professionnelles requises est trop bas ;
- en 2010, la demande des entreprises manufacturières artisanales a été d'environ 236.000 diplômés des écoles techniques et professionnelles par rapport à un' offre de 125.712 jeunes. Donc, environ 110.000 postes ont restés vacants ;

- en 2011, malgré l'aggravation de la crise économique et la hausse du niveau de chômage des jeunes, outre 45.000 postes ont restés vacants (pour la plupart il s'agissait des postes liés à l'exercice des petits métiers à caractère manuel).

Le projet contient des mesures expérimentales visant à favoriser le placement des jeunes par les outils suivants: 15.800 contrats d'apprentissage finalisés au placement des jeunes ; la création de 110 « boutiques de métier » (1 pour chacune des 110 provinces italiennes) en vue de la formation de 3.300 jeunes par un stage au sein des entreprises ; 500 « transferts d'entreprises » de entrepreneurs âgés de plus de 55 ans aux jeunes d'un âge compris entre 18 et 35 ans par un système d'incitations finalisées à promouvoir l'alternance des générations dans le secteur des petits métiers. Enfin, le Réseau national d'acteurs publics et privés du marché du travail a été renforcé en vue de favoriser l'intégration – en matière d'apprentissage et des petits métiers - entre les politiques pour l'emploi et la formation à l'échelle locale et celles à l'échelle nationale.

En vue de réaliser les priorités indiquées dans le Plan d'Action/Cohésion, II^{ème} phase, 10 millions d'euros seront affectés par le Ministère du Travail et des Politiques Sociales afin de soutenir les **expériences de travail et de formation des jeunes au sein des entreprises**, notamment des NEET, « ni étudiants, ni employés, ni stagiaires ». Environ 3.000 jeunes pourront être intéressés par cette mesure, qui prévoit également le versement d'allocations mensuelles pour les stagiaires sous forme de remboursement forfaitaire. L'intervention s'adresse aux jeunes diplômés âgés de 24 et 35 ans des régions du sud de l'Italie qui ne travaillent pas. Pour ce qui concerne les entreprises, celles opérant dans les domaines traditionnels italiens, dans celui de la conservation du patrimoine culturel et environnemental national ainsi que dans les services aux entreprises seront favorisées.

Afin d'augmenter le niveau d'emploi chez les jeunes et le maintien de conditions de revenus suffisants pour les travailleurs plus âgés, le Ministère du Travail et des Politiques Sociales a promulgué le Décret 19 Octobre 2012 visant à la promotion du vieillissement actif. Un pacte intergénérationnel au sein d'entreprises avec la participation de l'INPS a été conclu afin de réduire l'horaire de travail des travailleurs plus âgés en préservant les conditions de retraite et en favorisant la création d'emplois stables, surtout en apprentissage, pour les jeunes.

Suite à l'approbation du décret-loi n. 179/2012, le Gouvernement a mis en place des mesures en faveur des « **démarrages** » **innovants**, guidées par des jeunes talentueux et compétents.

Un groupe de travail composé par le Ministère de l'Economie, le Ministère du Travail, d'académiques, des employeurs, des capitalistes et des fonctionnaires a réglementé les mesures susvisées. En particulier, les mesures visent à favoriser la croissance durable, le développement technologique, le nouvel esprit d'entreprise et l'emploi, notamment des jeunes. En outre, elles ont la finalité de contribuer au développement d'une nouvelle culture d'entreprise, à la création d'un contexte plus favorable à l'innovation ainsi que à la promotion d'une majeure mobilité sociale et à attirer en Italie des talents, des entreprises innovantes et des capitaux étrangers. Des dérogations au droit des sociétés en vigueur ont été également prévues.

Deux importantes dispositions en matière de soutien à l'emploi ont été adoptées le 21 Mars 2013:

- a) le Décret interministériel signé par le Ministre du Travail et des politiques sociales et le Ministre de l'Economie et des finances réglemente les dégrèvements d'impôts en faveur des employeurs ayant stipulé des contrats d'insertion jusqu'à la date du 31 Décembre 2012 ;

- b) le Décret du Ministre du Travail et des politiques sociales indiquant les soi-disant « travailleurs défavorisés », en exécution des principes établis par le Règlement communautaire CE n. 800/2008.

Les mesures réalisées

Dans le cadre d'un plan d'action global, le Ministère du travail, en concours avec les Régions, a lancé un **programme de communication et de soutien pour l'utilisation du nouvel apprentissage** par une campagne médiatique spécifique adressées aux jeunes. Le programme a également prévu la construction d'un portail d'information et de service dédié, qui relie et met à la disposition de la population toutes les règles et les instruments régionaux.

La promotion de l'emploi chez les jeunes, même par une comparaison entre les deux systèmes éducatifs (l'apprentissage et le système dual) est le but du protocole d'accord signé le 12 Novembre 2012 par le Ministre du Travail et le Ministre de l'Education avec leurs homologues collègues allemands. L'accord prévoit une coopération entre les deux Pays en matière de politique de l'emploi et des politiques de l'éducation et de la formation professionnelle. En ce qui concerne le marché du travail, l'accord indique les mesures à réaliser par des fonds nationaux et des fonds européens. Trois actions sont envisagées, notamment: le début d'une tournée itinérante pour le placement en Italie, parrainée par le réseau EURES des deux pays; la réalisation d'un séminaire sur le suivi des politiques du marché du travail; la promotion de la mobilité transnationale entre les deux Pays ainsi que d'activités de coopération à niveau européen dans le cadre du programme Leonardo da Vinci.

En vue de contrôler et d'évaluer l'impact des politiques adoptées, le Ministère a lancé un processus de suivi et d'évaluation de la réforme du marché du travail, permettant l'accès à certaines bases des données.

En particulier, deux échantillons de micro-données à diffuser pour la recherche scientifique ont été préparés en conformité avec les prescriptions existantes en matière de protection de la vie privée. Le premier échantillon a été sélectionné par le système de communications obligatoires pour la période 2009-2012 ainsi que le deuxième a été extrait des archives de l'INPS pour la période 1985-2010. La diffusion des données revient aux bureaux statistiques du Ministère du Travail et de l'INPS.

Le temps écoulé depuis l'approbation de la loi 92/2012 est encore insuffisant pour dégager certaines tendances quant à son application. Toutefois, la surveillance effectuée par le ministère du Travail et l'Isfol a fourni quelques données initiales sur les nouvelles tendances de l'emploi. Il est important de souligner qu'il y a eu une réduction significative des contrats sur projet (-30%, environ 20.000 de moins), surtout des contrats à terme. Cela correspond au but de la loi qui est celui de lutter contre l'abus de contrats atypiques, tels que *le travail sur projet*.

En effet, en se référant aux données désaisonnalisées découlant des Communications Obligatoires pour le quatrième trimestre 2012, cette tendance a été confirmée: les engagements par des contrats à temps indéterminé (+ 3,7% par rapport au troisième trimestre, égal à 1.642.015 placements) ont recommencés tandis que les collaborations coordonnées et continues (-9,2%) et, surtout, le *travail intermittent* (-22,1%) ont enregistré une baisse. En outre, l'apprentissage a fait enregistrer une hausse significative (de 2,4% à 2,8%) sur le total des placements dans la période Juillet-Décembre 2012. Egalement, une hausse a été enregistrée pour le travail subordonné soit à temps déterminé (de 63,1% à 65,8%) soit à temps indéterminé (de 18,2% à 19%).

En considération de tout ce qu'on illustré au dessus, il est évident qu'en Italie les politiques de l'emploi jouent un rôle fondamental, comme les nombreuses mesures qui se sont succédées au cours des dernières années et, en dernier lieu, la réforme du marché du travail, ont démontré.

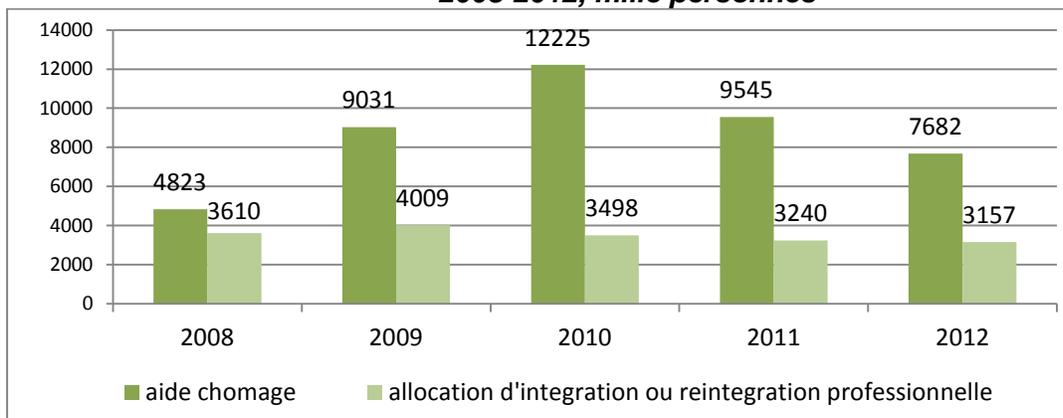
CSER 1§1 REPUBLIQUE DE MOLDOVA

Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova n'est pas conforme à l'article 1§1 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que les efforts déployés au titre des politiques de l'emploi soient suffisants pour lutter contre le chômage et favoriser la création d'emplois.

22. La représentante de la République de Moldova a fourni par écrit les informations suivantes:

La diminution du volume de financement des mesures actives a été conditionnée par la baisse des revenus au budget d'Etat suite à la crise économique durant les dernières années. En même temps, certaines mesures prévues dans la Loi nr.102-XV ont été moins efficaces ce qui constitue encore un motif de leur non-application.

Evolution des mesures passives de protection sociale dans la période de 2008-2012, mille personnes



Source – ANE

Mesures actives de stimulation de l'emploi 2008-2012, mille personnes

Mesures actives	2008	2009	2010	2011	2012
Bénéficiaires des services de médiation	67121	105488	104457	85694	71685
Bénéficiaires de services d'information et de conciliation professionnelle	31526	31090	56413	66989	69647
Formation professionnelle (promus)	4383	4453	2380	2235	2485

Source ANE

Actuellement on est en train de mettre en place la budgétisation à la base de programmes de performance, avec l'établissement des objectifs concrets et allocation des moyens financiers pour chaque objectif, étant de cette manière assuré le financement à la base des résultats. Dans ces conditions le financement des mesures sur le marché de travail dépendra de l'efficacité des programmes sur le marché du travail.

Dans ce contexte, la Loi nr. 102-XV est en train d'être révisée au sujet des mesures actives sur le marché du travail: on imagine d'améliorer certaines mesures existantes, annuler les mesures inefficaces et introduire des nouvelles mesures actives sur le marché du travail pour contribuer à l'intégration des chômeurs sur le marché du travail, y compris en stimulant l'auto-emploi.

C SER 1§1 RÉPUBLIQUE SLOVAQUE

Le Comité conclut que la situation de la République slovaque n'est pas conforme à l'article 1§1 de la Charte au motif que les efforts déployés en matière de politique de l'emploi sont insuffisants au vu de la persistance d'un taux de chômage élevé dans un contexte de relative croissance économique.

23. Le représentant de la République slovaque indique que deux projets visant à réduire le nombre de jeunes chômeurs sont en cours depuis le mois de novembre 2012 en République slovaque (soutien à l'emploi pour les chômeurs dans les régions autonomes de République slovaque, et soutien à la création de nouvelles possibilités de travail) dans le cadre du programme opérationnel pour l'emploi et l'inclusion sociale. Ces deux projets visent à la création de nouveaux emplois pour les demandeurs d'emploi de moins de 29 ans. En 2015, année prévue de leur clôture, plus de 14 000 nouveaux emplois auront été créés pour les jeunes chômeurs.

24. Un nouveau projet a démarré ; il vise à promouvoir l'emploi des chômeurs de longue durée, des personnes âgées et des diplômés du secondaire. A sa clôture, en 2015, plusieurs milliers de nouveaux emplois auront été créés pour les demandeurs d'emploi les plus défavorisés.

25. Une importante modification a été apportée le 20 mars 2013 à la loi sur les services de l'emploi. Elle est entrée en vigueur le 1^{er} mai 2013, et vise à réduire le niveau de chômage en garantissant une approche plus personnalisée dans la fourniture des services pour l'emploi, particulièrement au niveau local et régional, ainsi qu'à améliorer l'information et les services de conseil et à multiplier les actions de formation et d'orientation professionnelles en faveur des demandeurs d'emploi les plus défavorisés (jeunes, chômeurs de longue durée et personnes âgées).

26. La modification donne par ailleurs plus d'importance à la prise en compte de la situation régionale du marché du travail en associant les partenaires sociaux aux décisions dans la préparation et la mise en œuvre des mesures actives en faveur de l'emploi. Les partenaires sociaux siègeront à cet effet dans des Commissions tripartites pour l'emploi.

27. La CES trouverait nécessaire que soient fournies davantage de statistiques et des données sur l'efficacité des services pour l'emploi.

28. Le représentant de la République slovaque indique qu'une nouvelle législation vient d'entrer en vigueur, et qu'elle facilitera la collecte de données.

29. Le CG prend note de ces informations, souligne la nécessité de fournir toute l'information requise dans le prochain rapport, et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 1§1 TURQUIE

Le Comité conclut que la situation de la Turquie n'est pas conforme à l'article 1§1 de la Charte au motif qu'il n'a pas été établi que les efforts déployés au titre des politiques de l'emploi soient suffisants pour lutter contre le chômage et favoriser la création d'emplois.

30. Le représentant de la Turquie a fourni par écrit les informations suivantes:

Information on active labour market measures taken in Turkey is summarized below:

i. Vocational Training Courses

They are vocational training and/or vocational rehabilitation activities for the unemployed persons registered to İŞKUR who have no job, are insufficient or whose job is not eligible in the labour market in order to be educated in the professions needed in the labour market and to increase their employability through changing their jobs or improving their skills provided that they meet the conditions.

Conditions for attending the courses

- a) To be unemployed registered to the Institution,
- b) Having finished 15 years of age,
- c) Having the special conditions in conformity with the job specifications,
- d) Not having attended the courses organized by the Institution before in the same profession,
- e) Having the assent of the advisor by benefiting from the services of profession and vocational counselling,
- f) Not being retired,
- g) Not imposing sanctions for not attending the courses.

The students in the evening education and in the distant training can attend the courses. The trainee cannot benefit from a new course before 6 months following the end of the course.

The persons receiving unemployment benefit should attend the training activities on condition that they fulfil the minimum requirements of their last job and that a suitable education opportunity to their personal career and status as well as their education, age and health conditions is provided. The unemployment benefit of the persons who do not accept taking education without presenting a valid reason or complete the education without a valid reason is cut as of this date.

It is compulsory to continue to the courses. The persons having a reasonable excuse by the Institution are permissible. However, these leaves cannot exceed one tenth of the total course period for whatever reason except the five days health leave at maximum certified by the physician's report. In case of exceeding the time limit the trainees are broken off.

It is essential to open these courses in line with the annual labour force plan, the current labour market research results and/or requirements from workplaces in terms of the needs of labour market and the number of professions and persons.

Training Programme, Examination and Certification

The course training programmes can be made up from two parts namely technical and practical. According to the feature of the profession, technical and practical parts can be given together at the courses. The course training programmes are approved by the Ministry of National Educa-

tion (MoNE). MoNE ensures that the curriculum of the course training programmes to be in accordance with UMS. The contractor, in the vocational courses in which a professional competence certificate can be given, makes the operations of examination, assessment and evaluation as well as certification via the authorized bodies on examination and certification. Those succeeded in the examination, assessment and evaluation which shall be made by the authorized certification body are given professional competence certificate. The vocational training courses can be organized with the distance education methods.

The period of courses

The total period cannot exceed 160 actual days. Courses should be at least thirty and at most forty hours on condition that they should not exceed at least five hours and at most eight hours a day and 6 days a week.

The liability of employment after the course

At least 50% of the trainees can be employed as far as the actual course period at least on condition that being not less than 120 days provided that they should be inaugurated within 30 days at the latest from the date of the announcement of the course examination result.

Employment is realized in the profession which the trainee is taking education. In the courses organized with the private sector workplaces; the trainees should be employed in the workplace or workplaces subject to the contractor in order to fulfil the liability of employment.

The expenses that can be covered

To each trainee who attend the courses an indispensable expenditure is paid (20 TL for 2013) for each actual training day determined by the Governing Bod of the Institution. The universal health insurance as well as occupational accidents and diseases insurance premium of the trainees are deposited by İŞKUR.

Service providers

The Institutions/Organizations that can be in cooperation with/purchase service in carrying out labour force training services:

- a) Educational institutions affiliated to the Ministry of National Education.
- b) Universities
- c) Private educational institutions and private educational enterprises established in accordance with the Law of Private Education Institutions No. 5580
- d) Private sector workplaces
- e) Public institutions and organizations and the professional organizations having the characteristic of a public organization, labour, employer's and artisan's unions, the banks and their organizations established with a private law and the workplaces affiliated to them as well as the associations and foundations having commercial enterprises.

Within the framework of the related legislation within the scope of offering active labour force services, cooperation or service purchase with the private employment agencies was established within the scope of the Law No. 4904.

ii. Vocational Training Of The Employees

Within the framework of the related provisions of the Regulation on Active Labour Services, the workers of the workplaces which service is purchased or cooperated with can attend the courses

in the workplaces in order to improve their professional knowledge and skills and to adapt to new technologies. Courses can also be organized for the workers employed in heavy and hazardous work by the Institution.

Moreover, courses can be organized only for the employees through cooperation. In the trainings organized within this framework, the expenditure of the trainer can be paid to the contractor on a monthly basis on condition that it should not exceed two fold of the price of additional course hours determined by MoNE in case the trainer cannot be provided from the sources of the contractor.

The trainees, attending the courses organized within the scope of the vocational training of the employees, are not paid any income by the Institution; but are given a certificate for completing the course or a certificate in accordance with the related legislation.

iii. The Project of GAP 2

South-eastern Anatolia Project: It is a regional development project aiming at raising the income level and living standards of the locals, removing the interregional differences and contributing to the economic improvement and social stability at national level in order to reveal the potential that the South-eastern Anatolia Region has through using the sources of the country.
Provinces of the Project: Adiyaman, Batman, Diyarbakır, Gaziantep, Kilis, Mardin, Siirt, Şanlıurfa, Şırnak.

Implementation Period of the Project: It is between 2008-2012; the Project Period in the Investment Programme of Ministry of Development for 2013 was indicated as 2008-2015 and the implementation period of the Project was extended.

The field of activity of İŞKUR within the scope of the Project: Vocational training activities were realized in charge of İŞKUR within the scope of GAP2 Project implemented between 2008-2012. Labour Training Courses, Programmes for Utility, Programmes for Entrepreneurship, Programmes for On-the-Job Training and courses within the scope of UMEM.

iv. Job Training Programs

Job Training Programs are organized for people registered as unemployed in the registered workplaces in order to provide professional experience and / or to consolidate the theoretical knowledge they have acquired previously.

Job Training Programs are formed through the results of labor market researches, the needs identified by the business and vocational counselor during the workplace visits or discussions that they made with unemployed people and the demands of the employers or participants candidates.

Job Training Programs aim to increase the employability of participants by giving professional experience, for this reason the program cannot be organized for the jobs required any particular skills (manual workers, cleaning personnel, transport workers, tea sellers ...)

Conditions of Participation for Job Training Programs

To be registered unemployed, to be at least 15 years of age, not to be first or second degree blood relative of the employer are the conditions of participation for the job training programs.

Job training program beneficiaries, three-months before the beginning of the program, should not be registered or informal workers in list of insured service of the workplace in which the program will be held.

Evening education and open education students and college students, with a view to compensate for a lack of work experience after graduation and see the application of theoretical knowledge; can participate in the program.

Beneficiaries of the programs who benefit from the business and vocational consulting services are required to obtain the consent of their consultant.

People, who have graduated from courses; provided that they start to work in the same profession within one month from the end of the course, can participate in the job training programs.

People who receive unemployment benefits can be participant. Retired people cannot participate in the program.

Participants are required to attend the program. The employer or employer's representative can give a casual leave to participants who have an acceptable excuse. These permits are written on participants' continuity schedules. However, the sum of the duration of this permit, Except for five-day health care permission certified by a doctor's report, cannot exceed one-tenth of the total duration of the program. In the opposite case, the participant will be dismissed from the program. Sick leave period which is in excess of five days will be deducted from the one-tenth leave period.

Duration of the programs

The minimum numbers of hours to work in a day is 5 hours and the maximum numbers of hours to work in a day is 8 hours. The maximum numbers of hours to work in a week is 45 hours and the total number of working days is 160 days. The maximum participating day in the program is 160 working days in 24 months. The duration of the program for people with disabilities is 320 working days in 24 months.

Covered expenses

An allowance to cover essential expenses of trainees is paid to each participant attended to Job Training Program. (25 Turkish liras for the year 2013 - for each training day) General health insurance premiums and work accident insurance premiums and occupational disease insurance premiums of participants are paid during the program by Turkish Employment Agency.

Number of Participants and Starting the Program

Employers who have between two or ten employees can demand one participant for the Job Training Program. Employers who have more than 11 employees can demand for the number of one-tenth of total insured employees.

Implementation of the Programs in Workplaces

Job Training Programs can be implemented in:

- a- Registered workplaces who have at least 2 employees subject to Labor Law no 4857 and sub paragraph (a) of fourth paragraph of the Law No 5510 on Social Insurance and General Health Insurance dated 05.31.2006,
- b- Economic enterprises that public institutions / organizations shares are less than fifty per cent.

If the program participant is employed after completing training; the program can be organized in associations, foundations, public professional organizations, professional associations, trade unions, chambers of commerce and industry, notaries and other places.

v. Specialized Vocational Training Centers Project (VET-UMEM)

Specialized Vocational Training Skills '10 Project (VET-UMEM Beceri' 10) was initiated to offer a solution to unemployment arising as a result of mismatch between supply and demand in labour market. As a result of a protocol signed between Turkish Employment Agency (İŞKUR), Union of Chambers and Commodity Exchange (TOBB) and Ministry of National Education (MEB) within the context of the Project which aims to increase employment, courses will be organized in 213 technical and industrial vocational high schools determined in 81 provinces and the workplaces which are members of TOBB will be able to apply for On-The-Job Training Programmes as well.

At the very beginning this Project was initiated in 19 provinces within the scope of a protocol signed between Union of Chambers and Commodity Exchange (TOBB), Ministry of Labour and Social Security, Ministry of National Education and TOBB- University of Education and Technology (TOBB-ETÜ) and is being implemented in 81 provinces currently. The unemployed people who want to benefit from this Project should get registered to İŞKUR from its website: www.iskur.gov.tr

Goals of the Project:

- Organizing the vocational training courses in line with the needs of firms and increasing their effectiveness,
- Renovating the infrastructure of vocational high schools and increasing adaptation of trainers with technology,
- Making Provincial Employment and Vocational Training Institutions functional,
- Promoting participation of chambers and employers to the process of management of vocational training courses.

Implementation Process of the Project:

- Gathering labour demand from employers: employers from all over the country submit their demands to the Chamber of Industry and Trade or to the web page of the Project online.
- Matching: Employer and the workplace where the trainee will take on-the-job training will be matched before the beginning of the courses in Project schools or workplaces in line with demand.
- Initiating courses: The courses will be organized in schools or workplaces. Trainees, who pass the exams after being trained on theoretical part of the vocation, will start on-the-job training.
- On the-job Training: Trainees will practically receive on-t-he job training from experienced employees/trainers in workplaces determined after matching process.
- Employment: Trainees who complete their trainings are employed in claimant workplaces. The insurance premiums of the trainees who graduate from İŞKUR courses are covered by the State.

The job seekers within the scope of VET Skills' 10:

- will be trained in schools whose equipment is just renovated with state of the art technology in 81 provinces.
- will acquire a profession after theoretical and practical trainings that will take maximum six months and will be paid per diem for both vocational training and on the job training periods.
- who succeed at the end of the training will get the chance to be employed. Insurance premiums for occupational accidents and professional diseases for and universal health insurance premiums of the trainees will be covered by Turkish Employment Agency (İŞKUR) during the courses.

Firms will:

- provide for initiation of the courses in the area of the vocation needed.
- provide apprenticeship for the trainees without any financial obligation.
- Take the opportunity of observing the trainee they plan to employ on the job.
- both have the chance to employ skilled employees and benefit from incentives when they employ the trainees within VET Skills' 10 Project.

How can the firms benefit from the Project?

The applications for the Project will be received in two ways:

- from the web site of the Project (<http://bbs.beceri.org.tr/BBS/welcome.do>) via the tab ; "Seeking for a skilled employee"
- direct application to the Chamber of Commerce and Industry

vi. Vocational Training and Rehabilitation of the Disabled, Convicted And Former Convicted People

While specifying the vocational training and rehabilitation programs for disabled people, Provincial Directorates of Labour and Employment Agency contacts and exchanges opinions with associations, foundations and vocational rehabilitation centers which are established for the benefit of disabled people. The qualifications of disabled people are determined in line with the vocations within these proceedings. The opinions and demands of the Provincial Employment and Vocational Training Boards are being taken into consideration in implementation of the projects for the disabled groups as well.

In the process of organizing courses for convicted and former convicted people, cooperation is made with penal institutions affiliated to the Ministry of Justice. Vocations that are appropriate for the convicted and former convicted people are specified in consultation with Provincial Employment and Vocational Training Boards and trainings/programs are organized.

Provincial Directorates of Labour and Employment Agency will give priority to the people who have no professions while determining the participants of the trainings/programs which will be

held by taking the professions suitable for the disabled people who are registered as seeking jobs or set up their own business. The people, who receive disabled pension with regard to the Law No. 2022 can attend these trainings/programs as well.

Courses/trainings will be organized only by covering indispensable expenditures of the trainees, insurance premiums for occupational accidents and professional diseases and universal health insurance within the scope of the Project which is reimbursed by İŞKUR.

vii. Programs for the Benefit of the Society (PBS)

Definition: Programs with the aim of short term employment and education of unemployed individuals, particularly in times of high unemployment. They can be carried out directly or with a contractor.

Scope: Generally, these programs are carried out in order to prevent registered unemployed individuals from having financial troubles and to resist their loss of discipline and to provide them with short term employment and education, particularly in times of:

- 1) Economic crisis,
- 2) Privatization,
- 3) Economic structuring,
- 4) Natural disasters,
- 5) High unemployment

Services that may be provided:

- 1- All programs must be directed at public interest.
- 2- Programs may have the following fields as their subjects;
 - a. Environmental cleaning
 - b. Renewal of public infrastructure
 - c. Environmental planning, maintenance, repair and sanitation of public schools affiliated to the Ministry of National Education
 - d. Restoration and protection of historical and cultural heritage
 - e. Afforestation, landscaping
 - f. Valley and stream remediation
 - g. Prevention of erosion
- 3- With the condition of prioritizing the general needs of the city, priority will be given to areas in which the public interest is higher while determining the field of the program. In this aspect, programs will be evaluated by project based proposals and proposals directed at a specific job will not be evaluated.

Program duration:

Maximum program duration is 9 months. The period for benefiting from PBS may not be longer than 9 months in a year. After finishing the 9 month PBS, the participants should wait 3 months to benefit from another PBS. The maximum working time of participants is 45 hours in one week. According to the characteristics of the work to be done, part-time programs may be carried out.

Conditions for participating in the programs:

- 1- To be unemployed and registered
- 2- To be over 18 years old
- 3- Participant should not have pension, disability or survivors benefits

Selection of Participants and Limitations:

Participants will be chosen from zones that are closest to the locale of the program

The provincial directorate may directly choose the participants in order to increase and promote the employability of disadvantaged groups (long term unemployed, women, people with lower education, etc.), to prevent potential problems of recruitment of trainees to active labour programs, to realize practices wary of socio-economic differences between regions and to prevent individuals who may hinder these programs. In addition it is also possible for provincial directorates to determine all participants by draw or 80% by draw and 20% directly.

Participants may use unpaid time off for a duration of 1/20 of the total duration of the program without excuse. Also they may use paid time off for a duration of 1/20 of the total duration of the program. These programs cannot be reason for the dismissal of a worker who is currently working in a relevant institution. In case of such practice, the institution will be banned from carrying out another program for two years. If this is the case and the institution is the same with the institution relevant to the contractor, all payments will be taken back.

The inspection of this situation is carried out by monitoring the records of the employer and worker in social security institution.

Institutions which may give proposals to the programs

- 1) Non-governmental organizations
- 2) Private enterprises
- 3) Local public institutions

Although there are no obstacles before NGOs and private enterprises to carry out programs, in case of emergencies such as earthquake or natural disasters all programs will be carried out with local public institutions.

viii. Entrepreneurship Training Programme

Entrepreneurship Training Programme (GEP) are organized to help Institution enrolees setting up and developing their own business, and to provide them applying *Small and Medium Enterprises Development Organization (KOSGEB) New Entrepreneur Consolidation*.

The main purpose of this Program is; that the entrepreneur candidate in the end of that training, gains knowledge and experience about preparing and practicing plans of its own business ideas. The registered participants, who have the feature of appropriate qualification of their entrepreneur training, are being elected by contractor and corporate staff, according to the principle of impartiality and equality of opportunity.

Participation Terms of Entrepreneurship Training Programme

- a) Be registered to the Institution
- b) Have completed 18 years of age
- c) Have not taken advantage of the same module in the Entrepreneurship Training Programme.

In this context, within the Institution enrolee, also especially for those who want to improve their own company, can be given Entrepreneurship Training.

Besides, those in agricultural activities and optional insurance holders, green card holders, recipients of disability pension and widows 'and orphans' pensions can benefit from trainings. Participants are required to attend training. The participants, who have an acceptable excuse, can be given compassionate leave by the trainers. However, including the medical report, for whatever reason, the sum of that leaves cannot exceed the 1/10 of the total training time. In case of prescription, the participants will be dismissed.

Training Programme and Period of Training

The Training within the context of the Protocol signed between the Institution and KOSGEB, contains the theme of Basic Level Entrepreneurship Training and consists of a total of 70 hours of classroom training and workshops.

In addition, trainees taking basic education, can be provided additional basic, second and third level educations, provided that the conditions of accession and content of this educations are determined by the Institution. The total period of this four level educations can not exceed 180 actual days.

The educations within the framework of the program, can be proceed maximum forty hours a week, with the condition of maximum eight hours daily and 6 days weekly.

Training Modules

- Module 1: Testing of qualifications of entrepreneurship, developing of work ideas and practices of creativeness- 8 (eight) hours
- Module 2: Term of work plan and units (market searching, marketing plan, production plan, management plan, financial plan)- 18 (eighteen) hours,
- Module 3: Atelier works for the reinforcement of units of work plan (market searching, marketing plan, production plan, management plan, financial plan)- 24 (twenty four) hours,
- Module 4: Issues which should be taken into consideration at the preparation and presentation of the work program- 20 (twenty) hours.

In the trainings will be used case studies, practice etc. practical and interactive techniques. In the atelier works will be the studies/researches of the participants reviewed jointly with the examples submitted by the educators.

Costs Which Can be Met

Each participant who has taken part on the program is paid, for each actual training day, a trainee compulsory cost (For the year 2013). During the program premiums of the trainees in context of health and occupational accidents and diseases is paid by ISKUR.

Service Providers

Service providers who are able of service procurement Training Programm for Entrepreneurship (GEP);

- a) Universities,
- b) Private education institutions constituted in regard of the Law of Private Education Institutes with no. 5580,

Employee associations and professional chambers which meet minimum standards needed for education.

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

CSER 1§2 ALBANIE

Le Comité conclut que la situation de l'Albanie n'est pas conforme à l'article 1§2 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que les restrictions à l'emploi des ressortissants étrangers ne soient pas excessives.

31. Aucune information n'a été fournie

CSER 1§2 ARMENIE

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

- *la durée du service civil proposé en remplacement du service militaire constitue une restriction excessive du droit de gagner sa vie par un travail librement entrepris ;*
- *il n'est pas établi que les exceptions à l'interdiction du travail forcé soient conformes à la Charte.*

32. La représentante de l'Arménie a fourni par écrit les informations suivantes:

33. The representative from Armenia informed the Secretariat that there had been no change to the situations.

CSER 1§2 AZERBAÏDJAN

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

- *il n'y pas d'aménagement de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination;*

- *l'interdiction d'emplois des ressortissants étrangers dans la fonction publique va au-delà de ce que permet la Charte.*

Premier motif de non-conformité

34. Le représentant de l'Azerbaïdjan rappelle que l'article 16 du code de travail interdit la discrimination dans le domaine des relations professionnelles.

35. Il informe ensuite que dans les affaires de discrimination, le code de procédure civile azerbaïdjanais régit la soumission de la preuve comme suit:

« Il incombe aux parties de prouver les circonstances qu'elles allèguent comme fondant leurs revendications et objections. »

36. Il présente ensuite le système juridique de l'Azerbaïdjan et déclare que son Gouvernement ne voit pas très bien comment, dans les affaires de discrimination, prévoir un aménagement de la charge de la preuve dans le système juridique national sans interférer dans les principes de la justice. Il demande des informations et une assistance sur ce point.

37. Etant donné qu'il peut être très difficile pour un requérant d'apporter la preuve de la discrimination, la représentante lituanienne considère qu'il est important de prévoir un aménagement de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination.

38. Pour la déléguée polonaise, le CEDS ou le Secrétariat pourrait peut-être venir en aide au Gouvernement azerbaïdjanais sur ce point.

39. Le CG invite instamment les autorités azerbaïdjanaises à mettre dès que possible la situation en conformité avec la Charte et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Deuxième motif de non-conformité

40. Concernant la fonction publique, le représentant azerbaïdjanais précise que la législation existante n'impose pas directement de restrictions à l'emploi des ressortissants étrangers dans la fonction publique.

41. En vertu de l'article 55.2 de la Constitution azerbaïdjanaise, les ressortissants étrangers et les personnes apatrides ont accès à la fonction publique selon des procédures légales. La loi sur la fonction publique du 1^{er} septembre 2001 ne prévoit pas de restriction en relation avec l'accès des ressortissants étrangers à la fonction publique.

Il doit malgré tout admettre qu'il n'existe pas de normes ou de lois spéciales réglementant cette question en Azerbaïdjan.

42. Il informe néanmoins qu'un groupe de travail a été créé sous la direction de la Commission de la fonction publique pour élaborer un projet de code de la fonction publique de la République d'Azerbaïdjan. Ce projet de code doit établir des règles pour le recrutement de ressortissants étrangers et de personnes apatrides dans la fonction publique ; il doit être soumis au Parlement pour adoption l'an prochain.

43. Le CG prend note de ces développements positifs et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 1§2 BELGIQUE

Le Comité conclut que la situation de la Belgique n'est pas conforme à l'article 1§2 de la Charte au motif que les restrictions à l'emploi dans la fonction publique fédérale de ressortissants d'Etats n'appartenant pas à l'Espace économique européen ou n'étant pas ressortissants helvétiques vont au-delà de ce qui est permis par la Charte

44. Le représentant de la Belgique indique que la situation n'a pas vraiment changé. L'article 10 de la Constitution prévoit que seuls les nationaux peuvent exercer un emploi dit « statutaire » dans l'administration fédérale. Cela dit, des ressortissants étrangers peuvent obtenir un emploi dans la fonction publique fédérale par l'effet direct de certains traités (comme ceux de l'UE), qui priment les normes nationales, même sans révision de la Constitution.

45. L'article 1§2 de la Charte n'a pas cet effet direct. La Constitution doit être révisée avant toute modification suggérée par le CEDS. En attendant, l'article concerné de la Constitution a été déclaré « révisable » par le Parlement, ce qui veut dire qu'il appartient maintenant au gouvernement de présenter un projet de révision.

46. Le représentant de la Belgique souligne que les emplois dits « contractuels » de la fonction publique fédérale sont accessibles aux ressortissants étrangers.

47. Le CG prend note de ces informations et demande au gouvernement belge à mettre la situation en conformité avec la Charte.

CSER 1§2 BULGARIE

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

- les ressortissants des Etats Parties à la Charte sociale européenne qui ne sont pas membres de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen n'ont pas accès aux emplois de la fonction publique ce qui constitue une discrimination fondée sur la nationalité ;*
- l'indemnisation qui peut être accordée en cas de discrimination est plafonnée et peut empêcherait les indemnités d'être entièrement réparatrices et suffisamment dissuasives.*

Premier motif de non-conformité

48. La représentante de la Bulgarie indique que, dans sa version actuelle, l'article 7 de la loi actuelle relative à la fonction publique prévoit que seuls les ressortissants bulgares, les ressortissants des autres pays membres de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen ou les ressortissants suisses peuvent être recrutés en tant que fonctionnaires.

49. Elle ajoute que jusqu'en 2008, seuls les ressortissants bulgares avaient accès aux emplois de la fonction publique. Depuis l'adhésion de la Bulgarie à l'Union européenne, et afin de respecter les principes de la libre circulation des personnes, le champ d'application personnel pour l'accès à la fonction publique a été élargi aux ressortissants des autres Etats membres de l'Union européenne, d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse.

50. Dans l'avis (décision n° 202/2012, 3^e commission) formulé par la Commission pour la protection contre la discrimination, elle reconnaît que le fait d'interdire l'accès aux emplois de la fonction publique aux ressortissants de pays tiers vise à préserver la souveraineté nationale.

Dans cette même décision, la Commission reconnaît par ailleurs la justification des exigences de citoyenneté prévues par l'article 45, §4 du TFUE, qui permet de ne pas appliquer les dispositions relatives à la libre circulation des personnes aux emplois dans l'administration publique afin de protéger la souveraineté nationale. Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux emplois dans l'administration publique.

51. L'article 2 de la loi relative à la fonction publique précise qu'on entend par « agent de la fonction publique » une personne qui, en vertu d'un acte administratif, occupe, en qualité de titulaire, un emploi permanent dans les cadres d'une administration publique et soutient un organe public dans l'exercice des pouvoirs qui lui sont dévolus. La représentante explique que la législation bulgare opère une distinction entre les salariés qui ont des contrats de travail et les salariés de la fonction publique. Les premiers sont soumis au code du travail, tandis que les seconds sont régis par la loi relative à la fonction publique.

52. Dans son arrêt n°13189/5 novembre 2009, la cour administrative suprême a jugé que l'exigence de nationalité bulgare ne constituait pas une inégalité de traitement au regard de l'article 7 §1 alinéa 1 de la loi relative à la protection contre la discrimination, qui dispose que la différence de traitement des personnes en fonction de leur nationalité/citoyenneté ou des personnes apatrides ne constitue pas une discrimination dès lors qu'une loi le prévoit. La Cour reconnaît que la conclusion est conforme à l'article 3 §1 de la loi sur les étrangers en République de Bulgarie, selon lequel les étrangers ont les mêmes droits et obligations en vertu des lois bulgares et de tous les traités internationaux ratifiés par la Bulgarie, à l'exception des droits et obligations expressément liées à la citoyenneté bulgare.

53. Cependant, suite aux conclusions du CEDS et la Bulgarie ayant le souci de respecter ses engagements internationaux de la Bulgarie, la question sera portée à l'attention du Gouvernement et des partenaires sociaux.

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

Deuxième motif de non-conformité

55. En cas de licenciement illégal, la représentante bulgare explique que l'article 225 §1 du code du travail prévoit une indemnisation compensatrice, qui ne peut excéder un montant équivalent à six mois de salaire brut de la personne concernée lorsqu'elle était salariée.

56. Cependant, en vertu de l'article 71 de la loi pour la protection contre la discrimination, les personnes qui s'estiment victimes de discrimination, notamment au travail, peuvent demander et obtenir réparation du préjudice subi devant un tribunal civil.

57. La somme peut être accordée pour indemniser la victime de préjudices matériels et moraux – atteinte à l'honneur ou à la dignité, souffrances physiques et morales – et doit être établie équitablement.

58. Dans la pratique, l'« équité » ne saurait être une notion abstraite, et pour déterminer le montant d'une indemnisation équitable, les juges examinent toutes les circonstances pertinentes pour en fixer le montant d'une indemnisation équitable. C'est pourquoi l'indemnisation n'est pas plafonnée par la législation.

59. L'article 225 §1 du code du travail et l'article 71 §1 al. 1-3 de la loi pour la protection contre la discrimination sont complémentaires et des actions peuvent être engagées au titre de l'une ou de l'autre.

60. Les motifs de l'indemnisation ne sont alors pas les mêmes: l'indemnisation en vertu de l'article 225 §1 est octroyée au travailleur qui est au chômage pendant une certaine durée suite à un licenciement abusif, quel que soit le motif invoqué pour le licencier, tandis que l'indemnisation en vertu de l'article 71 §1 de la loi pour la protection contre la discrimination est accordée en cas de discrimination non seulement sur le lieu de travail, mais dans tous les cas de discrimination.

61. Le CG prend note de ces informations et invite les autorités bulgares à fournir toutes informations utiles dans le prochain rapport. Dans l'intervalle, il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 1§2 CHYPRE

Le Comité conclut que la situation de Chypre n'est pas conforme à l'article 1§2 de la Charte au motif que la durée totale du service de remplacement du service militaire, qui s'élève à près de trois ans, est excessive et constitue une restriction disproportionnée au droit de gagner sa vie par un travail librement entrepris.

62. La représentante de Chypre indique que le service de remplacement du service militaire se déroule exclusivement dans des camps ou des services de la Garde nationale, et que les recrues sont affectées à des tâches spéciales qui ne leur demandent pas d'utiliser d'armes ou de s'entraîner à leur manipulation.

63. Les recrues en service civil de remplacement n'ont pas de fonctions militaires, elles sont normalement affectées à des tâches administratives au sein de services publics. Elles suivent les horaires du service public auquel elles sont affectées, contrairement au personnel militaire, dont le service se déroule 24 heures par jour au sein du camp, et s'accompagne en permanence d'exercices, etc.

Eu égard à la situation spéciale de Chypre et au fait que la Garde nationale a besoin d'une durée de service militaire maximale de 24 mois, le ministère de la Défense estime que les dispositions de la loi relatives à la durée maximale du service civil de remplacement ne créent pas de distinction entre les recrues, sachant que le service militaire normal s'accomplit 24 heures par jour, alors que le service civil de remplacement se déroule dans les horaires ouvrés (38 heures par semaine, normalement), et dans les conditions en vigueur dans le service public auquel la recrue est affectée.

64. Le représentant de la CES et la Présidente relèvent que la situation n'a pas évolué depuis 2007, et n'observent aucune volonté de la changer.

65. Le représentant de la Belgique demande si les personnes accomplissant un service de remplacement sont salariées, et si le CEDS a tenu compte des conditions différentes dans lesquelles se déroule le service de remplacement.

66. La représentante de Chypre indique que les membres des deux catégories ne reçoivent pas de salaire, mais une allocation.

67. Le Secrétariat confirme que le CEDS n'a pas tenu compte des conditions différentes dans lesquelles s'accomplit le service de remplacement. Il a examiné la longueur de ce service, l'a comparée au service militaire et à l'ensemble de la période au cours de laquelle une personne ne peut pas librement entreprendre une activité. Il invite le CG à se référer à la déclara-

tion interprétative du CEDS à ce sujet, qui figure dans son introduction générale aux conclusions 2012.

68. La représentante de Chypre indique que les personnes accomplissant un service de remplacement peuvent travailler à temps partiel si elles le désirent, le travail dans le secteur public s'arrêtant en général à 14 h 30.

69. La Présidente s'interroge sur la légalité de cette possibilité.

70. La Finlande suggère que la journée de travail des personnes accomplissant un service de remplacement soit allongée, ce qui permettrait de réduire d'autant la durée totale du service de remplacement.

71. La représentante de la Roumanie estime qu'une durée de près de trois ans est excessive, et relève l'absence de volonté de remédier à la situation.

72. La représentante de la Grèce juge logique la loi cyprite sur le service de remplacement, du fait que ce dernier est proportionnel au service militaire obligatoire, et pas sensiblement plus long ; de plus, le Comité devrait tenir compte des conditions dans lesquelles s'accomplissent les deux types de services, et de la situation spéciale de Chypre.

73. Le Comité prend note des informations fournies, mais demande au gouvernement à mettre la situation en conformité avec la Charte.

CSER 1§2 GEORGIE

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

- *il n'est établi qu'il existe une protection suffisante contre toutes les formes de discrimination dans l'emploi*
- *il n'est établi que le droit des travailleurs de gagner leur vie par un travail librement entrepris est correctement protégé.*

74. Aucune information n'a été fournie

CSER 1§2 ITALIE

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

- *l'accès des ressortissants des Etats parties non membres de l'Union européenne aux emplois de la fonction publique est trop limité ;*
- *le code de la navigation prévoit des sanctions pénales à l'encontre des marins et du personnel de l'aviation civile qui abandonnent leur poste ou refusent d'obéir aux ordres, même dans des cas où la sécurité du navire ou de l'aéronef n'est pas compromise.*

Premier motif de non-conformité

75. La représentante de l'Italie confirme que les emplois de la fonction publique ne sont accessibles qu'aux nationaux et aux ressortissants de l'UE. Il y a toutefois des contradictions et des conflits au sein de la législation nationale, car cette interdiction d'employer des étrangers

(non-ressortissants de l'UE) est difficilement compatible avec l'article 2 de la loi sur l'immigration, qui semble autoriser toute personne en situation régulière à travailler sans discrimination. Plusieurs jugements ont été rendus en faveur de non-ressortissants de l'Union européenne qui souhaitent accéder à des emplois de la fonction publique. Cela dit, la Cour constitutionnelle devra résoudre cette contradiction dans la législation, ou alors le nouveau ministre de l'Immigration proposera de légiférer.

76. Sur proposition du Président, le Comité décide de prendre note de l'information fournie par l'Italie et demande à son gouvernement à tenir compte des conclusions du CEDS.

Deuxième motif de non-conformité

77. La représentante de l'Italie indique que le projet de loi abrogeant les dispositions en question existe toujours, mais qu'il n'a pas beaucoup avancé. L'Italie est toutefois en train de ratifier la Convention du travail maritime de l'OIT, ce qui exigera également l'abrogation de ces dispositions, qui seront donc abrogées dans le cadre de la ratification.

78. Le CG prend note de ces informations et demande à l'Italie à mettre aussi rapidement que possible la situation en conformité avec la Charte. Dans l'intervalle, il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS

CSER 1§2 IRLANDE

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

- *l'indemnisation qui peut être accordée en cas de discrimination (sauf si la discrimination est fondée sur le sexe) est plafonnée et peut empêcher les indemnités d'être entièrement réparatrices et suffisamment dissuasives ;*
- *les officiers ne peuvent demander à interrompre leur contrat d'engagement avec les forces armées de manière anticipée qu'à la condition de rembourser à l'Etat au moins une partie du coût de leur formation, et que le départ à la retraite anticipée est laissé à l'appréciation du ministre de la Défense, et qu'il peut en résulter une période de service trop longue pour être considérée comme compatible avec la liberté de choisir son emploi et d'y mettre fin.*

Premier motif de non-conformité

79. La représentante de l'Irlande indique que l'indemnisation financière offerte aux victimes de discrimination en vertu de la législation irlandaise sur l'égalité des chances n'est qu'un recours possible parmi d'autres, et que son efficacité doit être appréciée dans ce contexte. Le Tribunal pour l'égalité et les tribunaux du travail ont pour règle, lorsqu'ils constatent qu'il y a eu discrimination, de rétablir le plaignant dans la situation où il aurait été si la discrimination n'avait pas eu lieu. La réparation peut prendre la forme d'une indemnisation financière en proportion du tort subi, et plusieurs indemnisations peuvent être accordées pour différentes formes de discrimination: direct ou indirect, harcèlement, harcèlement sexuel ou victimisation. Des indemnités considérables ont déjà été versées (125 000 euros, 315 000 euros et 327 000 euros). La réparation ne se borne toutefois pas à la compensation financière, elle peut aussi englober un ordre de réintégration ou de réemploi, ou des changements de pratiques et de conditions de travail présentant une réelle utilité pour la victime.

80. Deuxièmement, des sanctions sont infligées aux employeurs convaincus de discrimination. Ils peuvent être tenus de payer l'indemnité à la victime. Ils peuvent aussi être assujettis à un ordre imposant à une personne ou à plusieurs de prendre certaines mesures ; cette possibilité est très utilisée par le Tribunal pour l'égalité, qui dissémine ainsi de bonnes pratiques, prévient le retour de politiques et de pratiques discriminatoires, ce qui fait tache d'huile ou a un effet plus systématique de lutte contre les pratiques discriminatoires. Il a ainsi été demandé à des employeurs de préparer et de déployer des politiques d'égalité, et de former leur personnel en conséquence.

82. La Présidente relève qu'il n'y a là aucune information nouvelle, ni l'expression d'une intention quelconque de remédier à la situation.

83. Le CG prend note de ces informations, demande à l'Irlande de mettre la situation en conformité, et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Deuxième motif de non-conformité

84. En ce qui concerne la seconde conclusion, la représentante de l'Irlande indique que son pays reconnaît qu'il n'y a pas eu de véritable changement en ce qui concerne les exigences relatives à la retraite des officiers des forces permanentes de défense d'Irlande depuis le constat de non-conformité prononcé par le Comité gouvernemental de la Charte sociale européenne. Il continue de se produire, sous le régime de la loi sur la défense, que des officiers demandent au ministère de la Défense l'autorisation de démissionner avant la fin de leur carrière. L'Irlande continue de justifier l'impossibilité d'un changement par la nécessité de préserver un niveau minimum de service, ce qui peut constituer un problème plus délicat que dans d'autres pays en raison de l'effectif réduit de l'armée irlandaise. Le ministère de la Défense confirme toutefois au CEDS qu'aucun n'officier des forces permanentes de défense ne s'est fait refuser une demande de départ à la retraite par le ministre depuis 1992.

85. Le représentant de la Turquie relève que cette infraction à la Charte dure depuis longtemps déjà, et que l'on ne perçoit aucune intention d'y remédier: le CG devrait donc mettre une recommandation aux voix.

86. Le CG met aux voix une recommandation, qui est rejetée (1 voix pour, 23 contre). Le CG met alors aux voix un avertissement, qui est rejeté (15 voix pour, 17 contre).

87. La Présidente estime que le cas est très problématique.

88. La représentante de la Roumanie propose que le CG s'exprime avec fermeté.

89. Le représentant du Royaume-Uni rappelle que le problème n'a pas d'incidence pratique.

90. Le CG prend note de ces informations, demande au gouvernement à remédier à la situation, et décide pour l'instant d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSE 1§2 REPUBLIQUE DE MOLDOVA

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

- *il n'est pas établi que la discrimination fondée sur l'âge soit interdite ;*
- *la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle n'est pas interdite ;*
- *les ressortissants des autres Etats Parties n'ont pas accès aux emplois de la fonction publique ;*
- *les exceptions à l'interdiction générale du travail forcé sont trop larges.*

Premier motif de non-conformité

90. La représentante de la Moldova indique qu'une législation interdit la discrimination fondée sur l'âge et que l'article 8 du code du travail interdit la discrimination directe et indirecte, notamment pour des raisons d'âge. Ces dispositions ne sont pas nouvelles, mais il n'existe pas de jurisprudence à ce sujet.

91. Le Comité demande à la Moldova de fournir toutes les informations utiles et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Deuxième motif de non-conformité

92. La représentante moldave déclare que l'article 7 de la loi-cadre sur l'égalité adoptée en mai 2013 interdit la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Un projet de loi est actuellement devant le Parlement pour amender l'article 8 du code de travail et inclure explicitement l'orientation sexuelle dans les motifs interdits de discrimination.

93. Le CG demande à la Moldova de fournir toutes les informations utiles et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Troisième motif de non-conformité

94. La représentante de la Moldova indique que la loi sur la fonction publique stipule que les fonctionnaires doivent être de citoyenneté moldave. Les postes concernés impliquent par définition l'exercice d'une l'autorité publique. Cependant, d'autres postes de la fonction publique qui ne sont pas liés à l'exercice de l'autorité publique sont ouverts aux autres ressortissants, mais il ne s'agit pas de postes de « fonctionnaires ».

95. Elle ajoute que des accords bilatéraux permettent aux étrangers de travailler dans la fonction publique.

96. Le CG demande à la Moldova de fournir toutes les informations utiles et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Quatrième motif de non-conformité

97. La représentante moldave explique que la législation nationale ne contient pas de dispositions spécifiques définissant la notion d'« obligations civiques » employée dans le code du travail. Parallèlement elle tient à préciser que l'article 7 du code du travail emprunte à la Convention n° 29 sur le travail forcé de l'OIT. Selon l'article 2 de ladite convention, le terme « travail forcé ou obligatoire » ne comprend pas les menus travaux de village, c'est-à-dire les travaux exécutés dans l'intérêt direct de la collectivité par les membres de celle-ci. Ces travaux peuvent, de ce chef, être considérés comme des obligations civiques normales. Les « obligations civiques » doivent donc s'entendre en ce sens.

98. Pour la présidente, il s'agit là aussi d'un problème de communication ; selon elle, le rapport devrait être plus précis.

99. Le CG invite les autorités moldaves à communiquer toutes les informations utiles dans leur prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 1§2 PORTUGAL

Le Comité conclut que la situation du Portugal n'est pas conforme à l'article 1§2 de la Charte au motif que le code pénal et disciplinaire de la marine marchande prévoit des peines de prison contre les marins qui abandonnent leur poste même lorsqu'il n'en va pas de la sécurité du navire ou de la vie et de la santé des personnes à bord.

100. La représentante du Portugal a déclaré qu'il n'y avait eu aucun changement à la situation. La loi abrogeant le code qui a daté à partir de 1943 était toujours devant le parlement. Toutefois en raison du changement du gouvernement, ensemble avec un programme d'ajustement financier et économique, exigeant des réformes importantes à l'intérieur de l'administration publique, le port et l'autorité maritime étaient restructurés et ceci signifierait que le passage de la loi serait encore retardé. En outre elle a déclaré que des parties du code avaient été abrogées par la législation constitutionnelle, criminelle et de travail qui est entrée en vigueur depuis 1943 et quoi qu'il arrive n'avait pas été appliquée pendant 30 années. En outre, la majeure partie du régime disciplinaire et de travail appliqué aux travailleurs maritimes a été mis en place par les conventions collectives, qui ont également défini le statut disciplinaire régissant de tels travailleurs. La situation nationale était en pleine conformité avec les règles respectives des Conventions du BIT.

102. Pour le représentant de la Belgique, le Code doit être abrogé, et le CG doit pousser le Portugal à le faire.

103. Pour les représentants de l'Estonie et du Royaume-Uni, cette situation est similaire à celle de l'Italie ; le Portugal doit également ratifier la Convention du travail maritime de l'OIT, et devra donc abroger les dispositions contraires à la Charte.

104. Le représentant de la CES reconnaît certaines similitudes dans les deux cas, mais indique que dans celui de l'Italie (et précédemment de la France), il y a eu des recommandations. Le CG doit donc voter une recommandation contre le Portugal. Il estime également fort dommage que ce changement découle de la ratification d'un autre instrument international.

105. Le CG prend note de ces informations, et au Gouvernement portugais à mettre la situation en conformité avec la CSER.

CSER 1§2 RÉPUBLIQUE SLOVAQUE

Le Comité conclut que la situation de la République slovaque n'est pas conforme à l'article 1§2 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que les restrictions à l'accès des ressortissants étrangers non UE/EEE à des postes de la fonction publique non liés à l'exercice de la souveraineté de l'Etat ne soient pas excessives.

106. Le représentant de la République slovaque indique que la loi 552/2003 Coll sur la fonction publique définit les exigences à remplir pour être employé dans la fonction publique en République slovaque (article 3). La nationalité slovaque n'est pas requise pour travailler dans la fonction publique. L'article 3 prévoit qu'une personne qui désire travailler dans la fonction publique doit par exemple: posséder toutes les qualifications requises pour l'emploi concerné ; ne pas avoir de casier judiciaire ; avoir la pleine capacité juridique ; être médicalement apte à accomplir le travail concerné pour les postes assortis de conditions d'aptitude médicale. Ces postes forment la majorité des emplois du secteur public.

107. L'accès à plusieurs postes de la fonction publique est régi par la loi 400/2009 Coll sur le service de l'Etat. La nationalité slovaque est alors nécessaire, s'agissant de postes de l'administration publique d'une importance exceptionnelle, placés très haut dans la hiérarchie, où requérant une autorisation spéciale d'accès à des secrets d'Etat ou aux services de renseignement.

108. Le CG prend note de ces informations et rappelle qu'il est important que toute l'information nécessaire figure dans le prochain rapport. Il décide pour l'instant d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 1§2 TURQUIE

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

la protection contre la discrimination dans l'emploi, en particulier celle fondée sur l'âge et l'orientation sexuelle, est insuffisante ;

- l'indemnisation qui peut être accordée en cas de discrimination est plafonnée et peut empêcher les indemnités d'être entièrement réparatrices et suffisamment dissuasives;*
- les restrictions à l'accès des ressortissants des autres Etats parties à plusieurs catégories d'emplois sont excessives;*
- la loi martiale permet de suspendre ou transférer des fonctionnaires et employés des administrations locales au motif que leur emploi constitue une menace pour la sécurité en général, l'ordre public ou la sécurité du public;*
- le Code du commerce, pendant la période de référence, autorisait le capitaine d'un navire à recourir à la force pour ramener à bord des marins même dans des cas où la sécurité du navire n'était pas compromise.*

Premier motif de non-conformité

109. Le représentant de la Turquie indique que toutes les formes de discrimination sont interdites. L'article 10 de la Constitution, l'article 122 du code pénal et l'article 5 du code du travail contribuent à garantir conjointement la protection contre la discrimination.

110. L'article 5 du code de travail « interdit toute discrimination fondée sur la langue, la race, le sexe, les opinions politiques, les croyances philosophiques, la religion et autres motifs similaires dans le monde du travail ». Bien que la discrimination fondée sur l'âge et l'orientation sexuelle ne soit pas citée de manière expresse, les autorités turques considèrent qu'elle est couverte par les « autres motifs similaires » et donc interdite par la législation nationale. De fait, les décisions de justice confirment que l'article susmentionné du code du travail interdit la discrimination fondée sur l'âge et/ou l'orientation sexuelle. Le ministère de la Sécurité sociale et du travail a en outre créé un « département pour les groupes défavorisés », qui est chargé de garantir l'inclusion sociale et de promouvoir la participation des groupes défavorisés au marché de l'emploi.

111. Pour les représentants de la Belgique et de la CES, il s'agit de nouvelles informations.

112. Le CG prend note des informations fournies et en particulier de l'évolution de la situation, et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Deuxième motif de non-conformité

113. Le représentant de la Turquie annonce que le ministère du Travail et de la Sécurité sociale a décidé, dans le sillage de la conclusion du CEDS, de modifier la disposition en question, en remplaçant la formulation actuelle (une indemnisation appropriée d'un montant équivalant à quatre mois de salaire au maximum) par « une compensation appropriée d'un montant au moins égal à quatre mois de salaire ». La modification de la loi sera prochainement mise à l'ordre du jour.

114. Le représentant de la CES souligne qu'il s'agit d'une information nouvelle.

115. La représentante de la Pologne estime que le CG pourrait en prendre note, tout en se prononçant avec fermeté, car aucun calendrier n'est spécifié.

116. Le CG prend note de la décision de modifier la législation et s'en félicite, mais n'en demande pas moins le gouvernement à mettre la situation en conformité avec la Charte.

Troisième motif de non-conformité

117. Le représentant de la Turquie informe le CG que le décret du 11 octobre 2011 a ouvert certaines professions de santé aux étrangers.

118. En ce qui concerne les autres professions encore interdites aux étrangers, une étude interministérielle est en cours. Il est envisagé de modifier la législation pour autoriser les ressortissants des Etats parties à la Charte, sur une base de réciprocité, d'exercer les professions qui leur sont actuellement fermées.

119. Certains représentants s'interrogent sur le sens de la réciprocité dans ce contexte.

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

Quatrième motif de non-conformité

201. Le représentant de la Turquie souligne que les dispositions de la loi martiale ne s'appliquent qu'à l'état d'urgence et n'ont pas été utilisées depuis 2002. L'état d'urgence ne peut être déclaré que dans une situation exceptionnelle très grave, comme des mouvements de grande ampleur cherchant à renverser par la violence le régime démocratique ou à abolir les droits et libertés fondamentales, ou alors une situation de guerre ou de risque de guerre, ou un mouvement de violence généralisée menaçant l'unité nationale ou l'intégrité territoriale du pays. Ce n'est qu'alors que le Conseil des ministres peut, après avoir consulté le Conseil de sécurité nationale, proclamer l'état d'urgence, et cela pour six mois seulement. Cette décision doit en outre être approuvée par l'Assemblée nationale de Turquie.

202. Le représentant de la Turquie rappelle que les dispositions de la loi martiale ne deviennent applicables que dans ces conditions, qui sont similaires à celles que définit l'article f de la Charte sociale révisée.

203. Le CG prend note de ces informations et demande au gouvernement que toute l'information nécessaire figure dans le prochain rapport. Entre-temps, il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Cinquième motif de non-conformité

204. Le représentant de la Turquie confirme que le nouveau Code du commerce a été adopté le 13 janvier 2011, et que l'article 1467 du Code précédent, qui n'était pas compatible avec la Charte, a été supprimé.

205. Le CG félicite la Turquie de cette réforme.

Article 1§3 – Services gratuits de placement

CSER 1§3 ALBANIE

Le Comité conclut que la situation de l'Albanie n'est pas conforme à l'article 1§3 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que les services gratuits de l'emploi fonctionnent de manière efficace.

206. Aucune information n'a été fournie

CSER 1§3 PORTUGAL

Le Comité conclut que la situation du Portugal n'est pas conforme à l'article 1§3 de la Charte au motif qu'il n'a pas été établi que les services de l'emploi fonctionnent de manière efficace.

207. Le représentant du Portugal a fourni par écrit les informations suivantes:

The table below shows the number of placements promoted by the Public Employment Service (PES), say, Employment and Vocational Training Institute (IEFP), within the reference period.

Placements promoted by IEFP

	2007	2008	2009	2010
Placements	53.244	56.732	57.048	62.430

Source: IEFP

The table below shows the number of unemployed registered in the Public Employment Service, number of vacancies received and the number of placements promoted by PES.

Unemployed registered and number of placements in reference to vacancies received by IEFP

	2007	2008	2009	2010
Unemployed	377.436	402.545	504.775	519.775
Vacancies	113.251	121.066	118.935	124.851
Placements	53.244	56.732	57.048	62.430

Source: IEFP

In what concerns the period between the registration and the placement of the registered unemployed, the IEFP's data only shows the number of unemployed registered less than a year and the ones registered up to a year or more, as the table shows below:

Structure of placements, according to the registration time

	2007	%	2008	%	2009	%	2010	%
Placements	53.244	100	56.732	100	57.048	100	62.430	100
Registered less a year	45.983	86	50.175	88	51.107	90	52.072	83
Registered up to a year and more	7.261	14	6.557	12	5.941	10	10.358	17

Source: IEFP

Article 1§4 - Orientation, formation et réadaptation professionnelles

CSER 1§4 ANDORRE

Le Comité conclut que la situation de l'Andorre n'est pas conforme à l'article 1§4 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que le droit des personnes handicapées à l'intégration dans la formation soit effectivement garanti.

208. Voir sous Article 15§1.

CSER 1§4 AZERBAÏDJAN

Le Comité conclut que la situation de l'Azerbaïdjan n'est pas conforme à l'article 1§4 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que le droit à l'orientation professionnelle soit garanti.

209. Voir sous Article 9.

CSER 1§4 BELGIQUE

Le Comité conclut que la situation de la Belgique n'est pas conforme à l'article 1§4 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que le droit à la formation en milieu ordinaire soit effectivement garanti aux personnes handicapées.

210. Voir sous Article 15§1.

CSER 1§4 BULGARIE

Le Comité conclut que la situation de la Bulgarie n'est pas conforme à l'article 1§4 de la Charte au motif que l'accès des ressortissants d'autres Etats parties à l'orientation, la formation ou la reconversion professionnelles est subordonné à une condition de durée de résidence excessive.

211. La représentante de la Bulgarie indique que les droits des étrangers à l'accès aux services d'orientation professionnelle, à la formation à la motivation, à la formation professionnelle et à l'acquisition de compétences clés sont régis par la loi sur la promotion de l'emploi.

212. L'article 18, paragraphe 1, de cette loi prévoit que tout citoyen bulgare et tout citoyen d'un autre Etat membre de l'Union européenne, d'un Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse recherchant activement un emploi peut s'inscrire dans la subdivision territoriale de l'agence pour l'emploi. Ces personnes, une fois qu'elles sont inscrites au chômage, ont accès aux services d'orientation professionnelle, à des formations professionnelles à la motivation, et à l'acquisition de compétences clés.

213. Les dispositions de l'article 18, paragraphe 3, de la loi sur la promotion de l'emploi ont été complétées (SG. n° 9 du 26.01.2011), et les étrangers titulaires d'un permis de séjour de longue durée en République de Bulgarie ont à présent le droit de recourir aux services d'orientation professionnelle et de participer à des formations professionnelles et de motivation.

214. La loi bulgare sur les étrangers prévoit un statut de résidence de longue durée assorti d'une période initiale régulière de cinq ans renouvelable sur demande, et de la résidence permanente, c'est-à-dire de la résidence régulière illimitée dans le temps. Le statut de résidence de longue durée est accordé aux étrangers après un séjour régulier et continu de cinq ans sur le territoire de la République bulgare avant demande du permis de résidence de longue durée.

215. Les travaux préparatoires ont par ailleurs commencé en République de Bulgarie pour mettre la législation nationale en pleine conformité avec la directive 2011/98/UE du 13 décembre 2011 du Parlement européen et du Conseil établissant une procédure de demande unique en vue de la délivrance d'un permis unique autorisant les ressortissants de pays tiers à résider et à travailler sur le territoire d'un Etat membre, adoptée en 2011. Les Etats membres ont jusqu'à la fin de l'année 2013 pour se mettre en conformité avec la Directive.

216. La Directive prévoit que les travailleurs issus de pays tiers visés à l'article 3, paragraphe 1, points b) et c), bénéficient de l'égalité de traitement avec les ressortissants de l'Etat membre où ils résident en ce qui concerne:

....

c) l'éducation et la formation professionnelle ;

217. Le Comité prend note de ces informations et encourage le gouvernement à apporter les modifications nécessaires à la législation. Il décide pour l'instant d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 1§4 ESTONIE

Le Comité conclut que la situation de l'Estonie n'est pas conforme à l'article 1§4 de la Charte au motif que les services d'orientation professionnelle sur le marché du travail sont réservés aux chômeurs et aux personnes en instance de licenciement.

218. Voir sous Article 9.

CSER 1§4 GEORGIE

Le Comité conclut que la situation de la Géorgie n'est pas conforme à l'article 1§4 de la Charte, au motif qu'il n'est pas établi que:

- *le droit à la formation professionnelle continue soit garanti aux travailleurs ;*
- *le droit à une orientation et à une formation spécialisées soit garanti aux personnes handicapées.*

219. Aucune information n'a été fournie

CSER1§4 HONGRIE

Le Comité conclut que la situation de la Hongrie n'est pas conforme à l'article 1§4 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que le droit des personnes handicapées à l'intégration dans la formation soit effectivement garanti.

220. Voir sous Article 15§1.

CSER1§4 IRELANDE

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

- *l'égalité d'accès aux services d'orientation professionnelle n'est pas garantie aux ressortissants des autres Etats parties non membres de l'Union européenne.*
- *qu'il existe une discrimination indirecte de ressortissants d'autres Etats parties qui résident ou travaillent de manière légale dans le territoire/pays liée à la condition de durée de résidence pour l'accès à la formation continue.*

221. Voir sous Article 9 et 10§3.

CSER 1§4 REPUBLIQUE DE MOLDOVA

Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova n'est pas conforme à l'article 1§4 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que:

- le droit à l'orientation professionnelle dans le système éducatif et sur le marché du travail soit garanti ;
- les services de formation professionnelle continue fonctionnent de manière efficace ;
- le droit des personnes handicapées à suivre une formation en milieu ordinaire soit effectivement garanti.

222. La représentante de la République de Moldova a fourni par écrit les informations suivantes:

1) En conformité avec l'article 6 de la Loi de l'enseignement nr.547 du 21.07.1995, l'Etat assure les chances égales d'accès aux institutions d'Etat de l'enseignement de lycée, professionnel, moyen de spécialité et supérieur, en fonction des aptitudes et des capacités.

A partir 2010 le curricula modernisé pour la discipline *Education civique* comprend les composantes suivantes sur l'orientation professionnelle des élèves dans l'enseignement primaire, gymnasial, y compris dans les écoles pour les enfants aux déficiences de développement intellectuel ou physique et dans les lycées:

- a) Module „Développement personnel et orientation en carrière” (cl.V-XII);
- b) Droit de travail. Possibilité d'emploi dans le pays et à l'étranger. Contrat individuel de travail (Xème classe).

Conformément au Plan-cadre pour l'année d'enseignement 2012-2013, on a proposé une série de cours optionnels dans les gymnases: (i) Protection de consommateur, (ii) Education pour l'égalité de sexe, (iii) Education sociale et financière (classes V-IX), (iv) Education pour les droits de l'homme, (v) Education économique, (vi) Esprit d'entrepreneur etc. Les lycées ont introduits les cours optionnels: (i) Ethique des affaires, (ii) Protection du consommateur, (iii) Instruction entrepreneuriale, (iv) Education pour les droits de l'homme, (v) Education pour égalité de sexe et chances égales, etc.

Les institutions d'enseignement général effectuent des activités extracurriculaires au niveau de la classe, institution, communauté (activités d'orientation professionnelle dans le cadre des heures du form-maitre, excursions, entrevues avec les spécialistes en droit légal, avec les agents économiques).

2) La formation initiale et continue des travailleurs qualifiés est réalisée dans les institutions d'enseignement secondaire professionnel. En vue de réaliser l'objectif de développement d'un système de formation professionnelle, orienté vers l'assurance avec des ressources humaines compétitives en conformité avec les nécessités courantes du marché du travail, on a entrepris des mesures de relancement et de rénovation de l'enseignement vocationnel (secondaire professionnel et moyen de spécialité).

Les objectifs généraux du procès éducationnel dans l'enseignement secondaire professionnel et moyen de spécialité consiste dans la consolidation des relations avec le milieu des affaires pour améliorer la qualité de formation professionnelle et satisfaire les exigences du marché du travail, diminuer le déphasage d'entre la formation professionnelle dans les institutions d'enseignement et le milieu des affaires.

En vue de réviser le concept du système d'enseignement secondaire professionnel et moyen de spécialité, en formant un système unique de formation professionnelle – enseignement vocationnel/technique, ont été élaborés et approuvés par la Décision du Gouvernement nr.97 du

01.02.2013 La Stratégie de développement de l'enseignement vocationnel/technique pour les années 2013- 2020 et le Plan d'actions pour sa mise en œuvre.

L'objectif général de la Stratégie est de moderniser et rendre plus efficace l'enseignement vocationnel/technique, en vue d'augmenter la compétitivité de l'économie nationale en préparant la main-d'œuvre compétente et qualifiée, en conformité avec les exigences actuelles et futures sur le marché du travail.

L'objectif stratégique n 2 de la Stratégie prévoit l'assurance de la formation professionnelle dans l'enseignement vocationnel/technique basé sur les compétences et leur raccord aux exigences du marché du travail pour que le taux d'emploi augmente avec 10% en 2020, par rapport à 2012 pour les promus de l'enseignement moyen de spécialité et celui secondaire professionnel.

Pour ce qui est l'enseignement supérieur on a amélioré le curricula pour les études supérieures (licence et master), y compris en élaborant/comptabilisant/expertisant les plans d'enseignement pour les spécialités dans le domaine 14 Sciences de l'éducation (conformément au Nomenclateur).

Suite à l'adhésion de l'enseignement supérieur de la République de Moldova au Procès de la Bologne, les actions de réforme/modernisation ont visé l'amélioration et la modification de la base normative de l'enseignement supérieur, la structuration de l'enseignement supérieur par cycles, l'implémentation du master dans une nouvelle formule, la modernisation et la corrélation du curricula universitaire avec les exigences de l'économie de marché, la mise en œuvre du système d'évaluation académique et d'accréditation des institutions, la promotion de nouvelles stratégies d'organisation et d'évaluation du procès didactique, la mise en œuvre du Système Européen des Crédits Transférables etc. En vue de comptabiliser les qualifications accordées dans l'enseignement supérieur national avec celles européennes, le nouvel Nomenclateur des domaines et des spécialités pour l'enseignement supérieur a été approuvé, étant raccordée à l'ISCED et EuroSTAT.

Dans le contexte de la mise en œuvre du Programme de développement de l'éducation inclusive dans la République de Moldova pour les années 2011-2020, à partir le 01.09.2012 le cours *Education inclusive*, partie composante obligatoire du standard de formation initiale des cadres didactiques a été élaboré et mis en œuvre dans les universités et les collèges aux spécialités pédagogiques.

La consolidation du dialogue social dans l'enseignement supérieur s'est manifestée par la participation active des agents économique, des patronats, des syndicats à l'élaboration de certains actes normatifs: Cadre National des Qualifications (26 participants), le Règlement sur le stage pratique dans l'enseignement supérieur (3 agents économiques), la participation dans le cadre des commissions de finalisation des études de licence et de master, etc.

Un élément spécial est le développement du partenariat public-privé dans le cadre des universités. Par conséquent, par ce partenariat, les institutions de l'enseignement supérieur font consolider leur base matérielle, par exemple: l'ouverture du Centre d'instruction et de consultance en affaires, le Centre de développement économique et affaires publiques, le Centre d'instruction linguistique, l'Incubateur des affaires - tous concentrés à l'Académie des Etudes Economiques, le Centre CENIOP – à l'Université Technique de Moldova, le Centre de Guidage en Carrière et Relations sur le Marché du Travail – à l'Université d'Etat de Moldova, etc.

Dans le cadre de l'Université d'Etat de Moldova et de l'Université Technique de Moldova il y a deux centres de formation professionnelle et de placement des étudiants, créés à la base des projets TEMPUS.

Toutes les activités de ces centres mènent indiscutablement à une performance académique plus haute des étudiants, à un meilleur et sur placement, le guidage en carrière pour les futurs candidats, à l'organisation de forums des professions pour les jeunes, etc.

3) Le Programme de développement de l'éducation inclusive dans la République de Moldova pour les années 2011-2020, approuvé par la Décision du Gouvernement n 523, du 11 juillet 2011, prévoit le changement et l'adaptation continue du système éducatif pour répondre à la diversité des enfants et des besoins qui en découlent, pour offrir une éducation de qualité à tous dans les contextes intégrés et moyens d'enseignements communs.

Le droit à l'orientation professionnelle sur le marché du travail est stipulé dans l'article 18 et prévu de manière expresse dans l'article 26 de la Loi n 102 du 3.03.2003 sur l'emploi et la protection sociale des personnes demandeurs d'emploi.

Le cadre juridique sur la formation professionnelle continue inclu:

- La Loi de l'enseignement qui régit le procès d'organisation de l'enseignement en général, y compris l'instruction des adultes. L'article 35 de la Loi prévoit que l'enseignement pour les adultes assure aux citoyens l'accès à la science et la culture en vue de les adapter aux changements de la vie sociale et le développement des compétences professionnelles. L'enseignement pour les adultes est réalisé par diverses formes d'instruction et d'auto instruction; enseignement à plein temps, de soir, avec fréquence réduite, à distance, indépendamment ou à la base d'un contrat avec les différentes institutions d'enseignement d'Etat ou privées; des cours auprès les entreprises, etc. Les personnes qui ont suivi individuellement le programme d'un niveau d'enseignement ont le droit de subir des examens, après quoi ils reçoivent le document confirmant les études respectives. Les ministères, les départements, les entreprises, autres personnes juridiques, ainsi que celles physiques, peuvent organiser, en commun avec les institutions d'enseignement ou séparément, des cours de formation et de recyclage professionnel des adultes, leurs propres salariés, ou leurs futurs salariés et la protection sociale des chômeurs et leur réintégration professionnelle.

- **Le Titre III du Code du Travail**, qui régit le procès de formation professionnelle et la formation professionnelle continue des salariés, l'employeur étant obligé à créer des conditions nécessaires et favoriser la formation professionnelle et technique des propres salariés. Dans chaque entreprise l'employeur en commun avec les représentants des salariés dresse et approuve annuellement les plans de formation professionnelle. Les conditions, les modalités et la durée de la formation professionnelle, les droits et les obligations des parties, ainsi que les moyens financiers alloués à ces fins (en montant minimum de 2% du fonds du salaire de l'entreprise), sont établis dans le contrat collectif de travail ou dans la convention collective. Le salarié a le droit à la formation professionnelle, y compris à l'obtention d'une nouvelle profession ou métier. Ce droit peut être réalisé en concluant par écrit des contrats de formation professionnelle, additionnels au contrat individuel de travail.

- **la Conception sur l'orientation, la formation et l'instruction professionnelle des ressources humaines**, approuvée par la Décision du Parlement n 253-XV du 19.06.2003, élaborée en conformité avec les prévisions de la Convention de l'OIT nr.142 sur l'orientation professionnelle et la formation professionnelle dans le domaine de la valorisation des ressources

humaines (Genève, 23 juin 1975), ratifiée par la République de Moldova le 28 septembre 2001 et sert comme base pour la l'élaboration des stratégies et des programmes dans le domaines de l'orientation professionnelle et du soutien psychologique de la population en matière de carrière, instruction, recyclage professionnel des jeunes et des adultes, y compris des chômeurs, en concordance avec les problèmes-clés existantes sur le marché du travail.

- **Le Règlement sur l'organisation de la formation professionnelle continue** approuvé par la Décision du Gouvernement n 1224 du 09.11.2004 „Sur l'organisation de la formation professionnelle”, qui régit les modalités d'organisation et de fonctionnement du système de formation professionnelle continue des adultes et indique en même temps sur toutes les activités organisées dans le cadre du système national d'enseignement et hors lui, visant à faciliter le procès de formation d'une société capable à s'adapter à la dynamique des changements dans le monde contemporain.

- **la Stratégie nationale de développement „Moldova 2020”, approuvée par la Loi n 166 du 11.07.2012.** L'une des 7 priorités de développement sous aspect des objectifs stratégiques de long terme de la Stratégie est la Corrélation du système éducationnel aux exigences du marché du travail en vue d'augmenter la productivité de la main-d'œuvre et le taux de l'emploi dans l'économie.

En conformité avec la vision stratégique du compartiment **Etudes: appropriées pour la carrière**, la corrélation d'entre la demande sur le marché du travail et l'offre éducationnelle aura un impact considérable sur le développement économique, tandis que la modernisation du système de formation professionnelle et la perfection des mécanismes de formation continue de la main-d'œuvre permettront aux citoyens de s'adapter aux nouvelles conditions du marché du travail. L'augmentation de la qualité du procès éducationnel contribuera à la création d'un climat d'investissement attirant et bénéfique, grâce à la main-d'œuvre qualifiée, responsable, flexible, tout en contribuant à la productivité du travail et à la compétitivité, tandis que la formation de la main-d'œuvre qualifiée sera assurée par la promotion de l'orientation en carrière, à partir l'enseignement général et par l'offre des possibilités de formation professionnelle continue au cours de toute la vie.

Au cours des dernières années on a enregistré une tendance de croissance du nombre de salariés qui ont participé aux cours de formation professionnelle continue. Les données de la Recherche statistique des entreprises concernant la formation professionnelle des salariés, en 2012, dans 5720 des entreprises, le nombre du personnel constituait 589818 personnes dont 70892 personnes ont suivi une formation professionnelle, dont le poids représente 12% du nombre total, tout en enregistrant une tendance de croissance dans les dernières années du poids du nombre de personnes qui ont suivi une formation professionnelle dans les entreprises de 10% en 2010 et 11,6% enregistrés en 2011.

En 2012 **53368 d'administrateurs, spécialistes et d'autres fonctionnaires ont suivi une formation professionnelle**, dont 24624 personnes (46,1%) ont été formés dans les institutions d'enseignement d'Etat du pays; 22852 personnes (42,8%) - dans le cadre de l'entreprise; 3448 personnes (8,5%) – à l'étranger, et 1739 personnes (3,3%) ont bénéficié de formation professionnelle du compte des organisations internationales.

En 2012 **17524 de travailleurs ont été formés**, dont 62,7% ont été formés dans le cadre de l'entreprise; 32,9% - dans les institutions d'Etat du pays; 0,6% – à l'étranger.

- **Droit des personnes handicapées de suivre une formation dans un milieu ordinaire est garantie effectivement.**

Le droit des personnes handicapées de suivre une formation dans le milieu ordinaire est garantie par la Loi n 60 du 30.03.2012 sur l'inclusion sociale des personnes handicapées, qui prévoit:

Article 28. Assurance de l'éducation préscolaire des enfants handicapés

(1) En vue d'offrir des possibilités réelles d'éducation des enfants handicapés de l'âge préscolaire et accorder l'aide nécessaire visant leur réhabilitation, le Ministère de l'Education et les autorités de l'administration publique locales créent dans les institutions préscolaires des conditions favorables pour les enfants handicapés.

(2) Dans le cas des enfants à un handicap sévère dont l'état de santé exclue leur présence dans les institutions préscolaires, le procès éducationnel est assuré, à la demande des parents, par les autorités de l'administration publique locales par formes alternatives d'éducation ou par divers services sociaux communautaires et spécialisés ou, selon le cas, ceux-ci sont référées vers les services sociaux de haute spécialisation.

Article 29. L'accès aux études générales (gymnase, lycée), les études moyennes de spécialité et les études supérieures

(1) Les personnes handicapées suivent leurs études générales, moyennes de spécialité et les études supérieures dans les institutions d'enseignement dans l'ordre établi par le Gouvernement.

(2) En vue d'assurer l'accès des enfants handicapés aux services éducationnels, ceux-ci sont assurés, en cas de nécessité avec des cadres didactiques de soutien/assistants personnels/ autres services de support et/ou avec une adaptation raisonnable.

(3) Pour les enfants handicapés soignés ou en procès de récupération dans les institutions médico-sanitaires ou balneo-sanatoriales une période plus longue ont créé des conditions pour la continuation des études dans le cadre de ces institutions.

(4) Lorsque les personnes handicapées soutiennent leurs examens d'admission et se trouvent dans les mêmes positions avec d'autres prétendants (évaluation, nombre de points, etc.), ceux-ci sont admis prioritairement dans les institutions d'enseignement.

(5) Du nombre total des lieux prévus dans les institutions d'enseignement dans le plan d'immatriculation avec le financement budgétaire (pour chaque spécialité/ domaine de formation professionnelle, forme d'enseignement et niveau éducationnel), 15% seront attribués aux aspirants handicapés, tandis que dans le cas où il n'existe pas de demandes de leurs part ou leur nombre est sous le quota indiqué, les lieux restantes seront complétés à la base du principe général.

(6) Les personnes handicapées, y compris les enfants, bénéficient des bourses sociales dans les conditions de la législation en vigueur.

En vue de réaliser les prévisions de la Loi respectives la Décision du Gouvernement n 312 du 27 mai 2013 „Sur les plans d'immatriculation en 2013 dans l'enseignement secondaire professionnel, moyen de spécialité et supérieur” prévoit que le Ministère de l'Education, le Ministère de l'Agriculture et de l'Industrie Alimentaire, le Ministère de la Santé, le Ministère de la Culture,

d'autres autorités publiques qui ont des institutions d'enseignements supérieurs et moyennes de spécialité subordonnées attribuent des places avec le financement budgétaire dans les plans d'immatriculation approuvés par cette décision, aux personnes handicapées, en conformité avec la législation en vigueur.

L'immatriculation effective aux études est effectuée en correspondance avec le Règlement d'admission approuvé par le Ministère de l'Education.

En Moldavie il existe deux institutions secondaires professionnelles spécialisées pour les enfants handicapés et les invalides.

(i) Ecole des Métiers pour les aveugles et les cécitieux du mun. Chisinau, qui prépare les professions suivantes: opérateur de l'ordinateur et soignant des malades à la maison;

(ii) Ecole des Métiers pour les sourds et les malentendants du mun. Chisinau, qui prépare les professions suivantes: sculpteur sur bois et écorce de bouleau, couturière (pour les confections), cordonniers – réparateur des chaussures.

Durant l'année de l'enseignement 2012-2013, l'enseignement secondaire professionnel et moyen de spécialité a immatriculé en total 502 enfants handicapés et les enfants invalides, y compris 231 d'enfants invalides de degré I et II et 271 d'enfants avec un handicap physique et sensoriel, qui après la fin des études, pourront s'intégrer avec succès dans la société.

En conformité avec le Règlement d'organisation et le déroulement de l'admission dans l'enseignement secondaire professionnel, moyen de spécialité et aux études supérieures de licence (cycle I), dans les institutions d'enseignement de la République de Moldova on établie le quota de 15 pourcent du nombre total de places (pour chaque spécialité/domaine de formation professionnelle et forme d'enseignement) prévu dans les plans d'immatriculation avec le financement budgétaire, pour les enfants invalides avec le degré I et II, les enfants aux déficiences physiques et sensorielles, les enfants dont tous les deux parentes sont des invalides.

CSER 1§4 SLOVENIE

Le Comité conclut que la situation de Slovénie n'est pas conforme à l'article 1§4 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que le droit des enfants handicapés, en particulier des enfants atteints d'une déficience intellectuelle, à l'intégration dans la formation soit effectivement garanti.

223. La représentante de Slovénie a fourni par écrit les informations suivantes:

The Republic of Slovenia strives for the implementation of the principle of equal treatment of persons with disabilities in all areas of life.

Legal regulation of special needs education in Slovenia follows a multi-track approach towards inclusion, which means that a variety of services between mainstream education and special needs institutions are offered. Education of children with special needs is regulated by the Placement of Children with Special Needs Act (Uradni list RS [Official Gazette of the Republic of Slovenia], Nos. 54/2000, 118/2006 and 58/2011) and the rules for the implementation of the Act. The National Education Institute is responsible for the administration of placement procedures.

The "Guidance for Children with Special Needs" regulates and defines possibilities for guiding children to the various educational programmes. Professional and administrative activities are coordinated by the Guidance Commission. The Commission follows the principle of "placement in the most enabling environment" which is in the child's best interests. It has to be stressed that the integration principle prevails.

From the relevant data it can be seen that in 2012 more than 80% of pupils and students were integrated into mainstream settings. The number of pupils and students integrated into mainstream settings has been increasing since 2007 and the number of pupils and students in residential settings and children's homes has been decreasing in the same period. However, the number of pupils in schools with adapted programmes has been slightly increasing since 2007.

	Pupils and students in mainstream settings	Pupils in schools with Adapted programmes	Pupils and students in residential settings	Pupils with mental disabilities in children's homes
2007/08	7,348	2,407	722	282
2008/09	8,400	2,484	706	249
2009/10	9,955	2,508	690	244
2010/11	10,642	2,550	688	229
2011/12	11,800	2,760	594	214
2012/13	12,791	2,898	592	199

The data on vocational training of persons with disabilities integrated into mainstream settings was presented in the report. The number of persons with special needs passing the mainstream vocational exam has been increasing since 2007. The number of students in residential settings where vocational training is also provided has been decreasing since 2007.

CSER 1§4 REPUBLIQUE SLOVAQUE

Le Comité conclut que la situation de la République slovaque n'est pas conforme à l'article 1§4 de la Charte aux motifs qu'il n'est pas établi que

- *les services d'orientation professionnelle fonctionnent de manière efficace ;*
 - *le droit à la formation professionnelle des personnes occupant un emploi ou au chômage soit suffisamment garanti ;*
- le droit des personnes handicapées à l'intégration dans la formation soit effectivement garanti.*

224. Le représentant de la République slovaque a fourni par écrit les informations suivantes:

In 2012, almost 66 000 job vacancies were registered by the offices of labour, social affairs and family in the Slovak Republic which is by 33 000 less than in 2011. At the end of each month in 2012, 5 500 job vacancies were registered by the offices on average, which is by 2 700 less than the year before. The most job vacancies in 2012 were registered in August and the least in December.

On average, the most job vacancies registered were for craftsmen and qualified producers – 24.8%; for employees in the technical, healthcare and educational sector – 18.5%; for factory

and machine operators – 17.5%. The least amount of job vacancies registered were for professional soldiers and army staff and for qualified agriculture and forestry workers – 0.9%.

The highest amount of job vacancies per month was in the Bratislava region for almost the whole year 2012 – 1 269 job vacancies. The lowest number was in the Košice region – 404 job vacancies.

Due to the fact that a new information system is being implemented in the network of the Central Office of Labour, Social Affairs and Family of the Slovak Republic, it is currently not possible to evaluate the amount of these job vacancies being filled with jobseekers.

In accordance with the Act 5/2004 Coll. on employment services, offices of labour, social affairs and family and their external workplaces provide employment services and set active labour market measures. Because the ECSR requested a short overview of the employment services, they are as follows:

A) Measures aimed at supporting the increase of employability

- Information and advisory services (Article 42),
- Professional consultancy (Article 43),
- Education and preparation for the labour market of the job seeker and for the person interested in employment (Article 46),
- Contribution during the education and preparation for the labour market of a disabled person (Article 48b),
- Contribution for employing a disadvantaged job seeker (Article 49a),
- Contribution for the graduate practice (Article 51),
- Contribution for activation activity performed in the form of minor communal services performed for a municipality or a self-governing region (Article 52),
- Contribution for activation activity performed on a voluntary basis (Article 52a),
- Preparation for employment of the disabled person (Article 55a).

B) Measures aimed at supporting employment, creation and sustainability of jobs

- Mediation of employment (Article 32),
- Education and preparation of an employee for the labour market (Article 47),
- Contribution for self-employment (Article 49),
- Contribution for employing a disadvantaged jobseeker (Article 50),
- Contribution for supporting the sustainability of employment of low wage workers (Article 50a),
- Contribution for supporting the creation and sustainability of jobs in a social undertaking (Article 50b, c),
- Contribution for supporting employment for the execution of measures adopted as a protection against floods and solving the related incidents (Article 50j),
- Contribution for commuting to work (Article 53),
- Contribution for resettlement for work (Article 53a),
- Contribution for transport to work (Article 53b),
- Contribution for creating a new job (Article 53d),
- Projects and programmes (Article 54),
- Contribution for establishing and maintaining a sheltered workshop or a sheltered workplace (Article 56),
- Contribution for keeping a disabled citizen in employment (Article 56a),
- Contribution for a disabled citizen to operate or perform business activities on a self-employed basis (Article 57),

- Contribution to the renovation or technical improvement of the tangible assets of a sheltered workshop or sheltered workplace (Article 57a),
- Contribution for the activities of a work assistant (Article 59),
- Contribution towards the operating costs of a sheltered workshop or sheltered workplace and towards the cost of employee transport (Article 60).

An important part of the agenda of the offices of labour, social affairs and family in 2012 was vocational education – provision of information and advisory services during employment selection for the unemployed, advisory services for the employers when selecting the right employees, etc. These services were carried out in either individual form or in a group form.

Jobseekers were provided with information on:

- Conditions of being listed as a jobseeker with their office of labour, social affairs and family, their rights and responsibilities;
- Conditions for the application of the unemployment benefit and material need benefit;
- Current situation on the labour market and expectations;
- Currently vacant jobs in the region, in the Slovak Republic and abroad;
- Possibilities of finding job by the use of services of a temporary employment agency of supported employment agency;
- Types of occupations and prerequisites that have to be met by the jobseeker;
- Qualification and health prerequisites for jobs;
- Active labour market measures and how to use them;
- Realisations of national projects;
- Work with informational technologies and the Internet;
- Ability to discover new information on services provided by the information centres;
- List of services of vocational guidance;
- Active job seeking – information on written document forms (CV, application for employment, motivational letter, etc.), on communication with the employer, preparation for the selection procedure for a job;
- Legal relations.

Disabled jobseekers

The offices have provided the disabled jobseekers with information on solving their situation on the labour market.

For the 23 641 registered disabled jobseekers, 6003 information and services regarding the vacant jobs in their region and in the Slovak Republic were provided, 1704 information and services regarding selection procedures were provided, 526 information and services regarding services of information centres for the disabled citizens were provided, 635 information and services regarding health and qualification prerequisites for jobs were provided.

Employers

In 2012, employers were provided with information and services on:

- finding a suitable candidate for a specific job,
- possibilities and conditions of participating on individual active labour market measures,
- labour market situation,
- obligations of employers when employing a disabled citizens,
- projects related to employing disadvantaged jobseekers,

- employing foreigners and EU citizens,
- illegal work and illegal employment,
- legal aspects of collective redundancies.

Employers were provided with 3648 information and services, 3321 out of that were of individual character, 327 of group character.

Citizens threatened by the loss of job were provided with information and services on:

- the actual labour market situation,
- employers in their region and job vacancies in the Slovak Republic and abroad,
- conditions for being listed as a jobseeker in the office of labour, social affairs and family,
- conditions for the application for the unemployment and material need benefit,
- possibilities of participating on active labour market policy programmes,
- vocation guidance,
- possibilities of early retirement,
- legal aspects of work relations.

Vocational guidance and information services for primary and secondary education facilities

Information services and vocational guidance provided by the offices for the pupils of primary schools were focused on the selection of a suitable employment – complex characteristics of individual occupations, prerequisites, health and qualifications requirements based on the “Information System of Occupation types” and information on possible education on secondary schools.

Information services and vocational guidance provided by the offices for the pupils of secondary schools were focused on possibilities of further education on universities, occupations preferred by the regional labour market, proper communication with a future employer, services provided by the offices.

Both primary and secondary schools pupils were provided with information on the labour market, on individual occupations (using numerous publications, such as “The World of Work”, information leaflets; but also by electronic sources like interactive DVDs on individual occupations).

Vocational training of employed persons is guaranteed by the Article 46 of the Act on Employment services based on the evaluation of their abilities, skills, work experience, accomplished level of education, health conditions, etc. In accordance with Article 47 of the Act on Employment services, employees of an employer are provided with training related to a creation of new jobs and maintain the existing jobs.

In 2012 the training and preparation for the labour market in the Slovak Republic (except for the Bratislava self-governing region) was carried in the form of national projects NP III-2/A “Education and Training for the Labour Market” and NP III-2/B “Increasing Employment and Employability of the Disadvantaged Jobseekers” in the operational programme Employment and Social Inclusion. For education and preparation for the labour market 1 300 045, 21 EUR was used, while the placement rate after undergoing this training was approximately 24%.

Article 9 - DROIT À L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

CSER 9 AZERBAÏDJAN

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

225. Le représentant de l'Azerbaïdjan a fourni par écrit les informations suivantes:

The right to vocational guidance of citizens of the Republic of Azerbaijan has been determined in the Constitution of the Republic of Azerbaijan and in other normative and legal acts. Thus, according to the Article 35 of the Constitution of the Republic of Azerbaijan, "everyone has the right to choose independently based on his/her abilities, kind of activity, profession, occupation and place of work".

According to the Article 7.5 of the Law on employment, "citizens have the right to get free advice, as well as relevant information on vocational guidance, vocational training and in-service education in order to choose type of employment, place of work and working conditions at relevant authority (State Employment Service)".

According to the Article 8.2 of the Law, state guarantees to support jobseekers and unemployed citizens in choosing an appropriate work and their employment, to provide free vocational guidance, vocational training and in-service education throughout the relevant authority (State Employment Service).

According to paragraph 2.17 of "The State Program on Implementation of Employment Strategy of the Republic of Azerbaijan for 2011-2015" approved by Decree of the President of the Republic of Azerbaijan on November 15, 2011, No. 1836, relevant measures have been taken in the direction of development of vocational guidance system organizing of training courses on, self-employment and entrepreneurial activity in the framework of present educational load in general educational institutions.

As a result of activities carried out by State Employment Service (SES) under Ministry of Labour and Social Protection of Population, schools have been provided with vocational guidance service, necessary methodical tools and questionnaire materials. The total number of people covered by vocational guidance service in education system and labour market continues to grow. Thus, the number of people covered by vocational guidance services was 20882 (19902 in education) in 2009, 108486 (96552) in 2010, 108922 (96822) in 2011 and 111956 (98521) in 2012.

There is no additional expenditure or staffing foreseen for these measures as all activities are carried out within available resources of local SES offices.

The consultations on vocational guidance were conducted with people with disabilities applied to the Employment Services, as well as in the framework of cooperation with blind and deaf associations. In 2012, 67 people with disabilities were involved in vocational training courses in order to be integrated into the labour market.

In the framework of "Vocational Guidance Services for Youth" component of the Social Protection Development Project implemented jointly by the Ministry of Labour and Social Protection of Population and World Bank, relevant measures have been taken in order to choose appropriate workplace and employment opportunities, development of employment and training programs, launching of consulting services on workplaces and career development, preparing various assessment tests and selection of most reliable and useful method from abovementioned in order to eliminate long-term unemployment. In this framework the work on establishment of new

Vocational Guidance Centers in line with international standards had been started and international experts had been involved in preparation of relevant Concept Paper. The support was provided to Baku Employment Center selected as pilot center in application of developed programs.

CSER 9 ESTONIE

Le Comité conclut que la situation de l'Estonie n'est pas conforme à l'article 9 de la Charte au motif que les services d'orientation professionnelle sur le marché du travail sont réservés aux chômeurs et aux personnes en instance de licenciement.

226. La représentante de l'Estonie informe le CG que de nouvelles mesures ont été prises pour mettre la situation en conformité avec l'article 9 de la Charte sociale européenne. Le programme 2007-2013 de développement des services d'orientation professionnelle en Estonie prévoit que toutes les personnes de moins de 26 ans peuvent bénéficier gratuitement de conseils d'orientation. Les services d'orientation professionnelle sont assurés par le Fonds d'assurance chômage estonien et offerts en outre aux personnes inscrites au chômage et à celles en instance de licenciement. Les conseils peuvent être fournis en tête-à-tête ou en groupe. Depuis 2010, le Fonds ouvre ses bureaux d'orientation professionnelle à toutes les personnes intéressées, quel que soit leur âge ou leur statut professionnel. Et depuis janvier 2012, le Fonds d'assurance chômage estonien fournit également des conseils d'orientation aux personnes non inscrites au chômage.

227. Nombre de personnes ayant visité les bureaux d'orientation professionnelle: 13 025 en 2010 ; 11 1979 en 2011 ; 11 202 en 2012.

228. Il est envisagé d'offrir des services d'orientation professionnelle à tous les adultes. Si des financements sont trouvés, ils démarreront à la prochaine période de programmation du Fonds structurel de l'UE (2014-2020).

229. En réponse à une question du Président, la représentante de l'Estonie confirme que les services d'orientation sont fournis à titre gratuit à toutes les personnes intéressées, y compris les plus de 26 ans.

230. Le CG prend note de ces améliorations, invite le gouvernement estonien à faire figurer toute l'information à ce sujet dans son prochain rapport, et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 9 IRLANDE

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

231. La représentante de l'Irlande indique qu'il n'y a pas de restrictions liées au séjour pour l'accès aux services de l'Initiative de conseils en formation d'adultes, qui fournit de nombreux conseils et informations sur les services de la Commission pour la formation professionnelle. La mission des services de l'Initiative de conseil en formation d'adultes englobe la fourniture au public d'informations sur la formation professionnelle et la formation continue. De même,

l'Autorité nationale pour la formation et l'emploi (FÁS) diffuse dans le public de l'information sur les formations qu'elle dispense, et sur les façons d'y accéder.

232. Le Secrétariat se demande si ces parties du rapport de l'Irlande auraient été mal comprises.

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

CSER 9 REPUBLIQUE DE MOLDOVA

Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova n'est pas conforme à l'article 9 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que le droit à l'orientation professionnelle dans le système éducatif et sur le marché du travail soit garanti.

234. La représentante de la République de Moldova a fourni par écrit les informations suivantes:

En conformité avec l'article 18 de la Loi n 102-XV du 13.03.2003 sur l'emploi et la protection sociales des personnes demandeurs de l'emploi l'information et l'counseling professionnels est réalisée dans le cadre des agences territoriales de l'emploi. Ces services sont accordés gratuitement aux personnes demandeurs d'emploi. Le paragraphe 4 du même article souligne que la counseling sur la carrière est réalisée dans le cadre des agences, centres d'information et de counseling en matière de carrière ou à la demande, dans le cadre d'autres formes organisées d'instruction.

Les services d'information et de counseling professionnels prêtés par les structures territoriales de l'Agence Nationale de l'Emploi sont accordés par biais des séminaires d'information, d'instruction en matière des techniques et méthodes, les séances du Club du Travail, où l'on invite des personnes demandeurs d'emplois, dans la plupart des cas celles qui sont enregistrées dans les agences de l'emploi avec un statut de chômeur, tenant compte du nombre modeste de personnes aux agences, ainsi que le manque d'une structure au sein de celles-ci.

Les informations et les consultations dans le domaine de l'emploi sont accordées également aux personnes qui ne sont pas enregistrées en tant que chômeur. Dans ce sens l'Agence Nationale de l'Emploi du mun. Chisinau dispose du Centre d'information sur le marché du travail et du Centre d'Appel –Marché du Travail qui octroie des services d'informations et de counseling professionnels à toutes les personnes demandeurs d'emploi. A la demande, les spécialistes des agences territoriales et ceux du Centre d'information accordent des services d'information et de counseling sur la carrière aux élèves des gymnases et des lycées, qui sont en train de terminer une institution d'enseignement.

En 2012 696600 personnes ont bénéficié des services d'information et de counselling professionnels, dont 48652 personnes sont des chômeurs enregistrés dans les agences territoriales de l'emploi, ce qui représente 94,7% du nombre total de chômeurs enregistrés en 2012. Du nombre de bénéficiaires de services d'informations et de counseling professionnels 36% ont été des jeunes âgés de 16 - 29 ans, 17,3% - des femmes.

	Indicateurs	2011	2012	I sem. 2013
1.	Bénéficiaires des services d'information et de counseling, <i>dont:</i>	66754	69660	50343
2.	Femmes	34680	12040	25297
3.	Jeunes 16-29 ans	25137	25081	17273
4.	Personnes handicapées	486	649	805
5.	Personnes avec un statut de chômeur	48860	48652	33288
6.	Bénéficiaires d'orientation professionnelle	1691	2536	2468

Pour ce qui est des dépenses sur l'information et le counseling professionnels veuillez voir ce qui suit:

	Dynamique des dépenses, mille lei	2011	2012	2013 approuvé
	Information et counseling professionnels	31,7	32,8	32,0

Vue que les agences territoriales prêtent également des services de formation professionnelle gratuite pour les chômeurs, les personnes qui sont entraînées dans les cours de qualification participent aux séminaires informatifs au sujets de formation professionnelle et complètent des testes et des méthodes de diagnostic des qualités professionnelles ayant comme but l'orientation professionnelle du chômeur.

Au cours de l'année 2012 2536 chômeurs (38% femmes) ont bénéficié des services d'orientation professionnelle, c'est de 900 personnes plus qu'en 2011. Dans le premier semestre de l'année 2013 2468 chômeurs, y compris 39% femmes, ont bénéficié des services d'orientation professionnelle.

CSER 9 REPUBLIQUE SLOVAQUE

Le Comité conclut que la situation de la République slovaque n'est pas conforme à l'article 9 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que les services d'orientation professionnelle fonctionnent de manière efficace.

235. Voir sous Article 1§4.

ARTICLE 10 – DROIT A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 10§1 - Formation technique et professionnelle ; accès à l'enseignement technique supérieur et à l'enseignement universitaire

CSER 10§1 IRLANDE

Le Comité conclut que la situation de Irlande n'est pas conforme à l'article 10§1 de la Charte au motif que la discrimination indirecte dont font l'objet les ressortissants des autres Etats parties en raison de la condi-

tion de durée de résidence qui leur est imposée ne garantit pas l'égalité d'accès à l'enseignement supérieur.

236. La représentante de l'Irlande indique qu'en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle, les personnes entrant dans les catégories ci-dessous de nationaux non irlandais sont traitées sur un pied d'égalité avec les nationaux irlandais pour ce qui est de l'accès aux programmes de formation professionnelle du secteur de la formation continue pour les cours organisés par les Commissions pour la formation professionnelle:

- ressortissants de pays de l'UE ;
- personnes ayant le statut de réfugié en Irlande ;
- personnes mariées à un ressortissant d'un pays de l'UE, lorsque ce dernier a changé de pays pour travailler au sein de l'Union ;
- personnes (avec conjoints et enfants à charge) autorisées à séjourner en Irlande pour des motifs humanitaires ;
- personnes autorisées à séjourner dans le pays en qualité de parent d'un enfant né en Irlande ;
- demandeurs d'asile en possession d'une lettre de la division Asile du ministère de la Justice et de l'Égalité confirmant qu'ils sont autorisés à chercher du travail.

237. Les règles sont similaires pour les programmes de formation organisés par la FÁS, l'Autorité nationale pour la formation et l'emploi. Les demandeurs d'asile autorisé à travailler ont accès à des programmes d'orientation et à un soutien spécifiquement créé à leur intention par la cellule Demandeurs d'asile de la FÁS.

238. Les personnes qui ne remplissent pas les exigences de nationalité ont d'une manière générale accès à la formation professionnelle lorsqu'elles font preuve de leur intégration dans le pays en satisfaisant à l'exigence de durée de séjour (un an). Il n'y a toutefois pas d'exigence de séjour pour un certain nombre de formations professionnelles. Le programme d'offre de formation professionnelle géré par les Commissions pour la formation professionnelle assure des formations professionnelles à tous les chômeurs de plus de 20 ans. Il faut simplement que la personne soit au chômage depuis six mois au moins, c'est-à-dire qu'elle reçoive les allocations. Il n'y a pas d'exigence de longueur de séjour.

239. L'accès à la formation professionnelle peut donc être restreint pour certains étrangers qui ne satisfont pas aux exigences de nationalité ci-dessus ou ne présentent pas le degré d'intégration suffisant dans le pays en satisfaisant à l'exigence de durée de séjour.

240. En réponse à une question du représentant des Pays-Bas, la représentante de l'Irlande précise que l'exigence de longueur de séjour ne s'applique qu'aux personnes entreprenant des études à titre gratuit.

241. Le représentant de la Turquie observe qu'à une occasion précédente, la représentante de l'Irlande avait indiqué que les dispositions législatives relatives à la condition de durée de résidence (cf. articles 9, 10, 15 et 18 de la Charte) faisaient toujours l'objet d'un examen par des « comités interdépartementaux », qui devaient déterminer s'il convenait de les modifier. La représentante de l'Irlande répond qu'elle ne dispose pas d'informations sur les résultats du travail des comités interdépartementaux.

242. Les représentants des Pays-Bas et de la Roumanie estiment que l'exigence d'un an de séjour n'est pas excessive.

243. Le CG prend note de ces informations et invite le gouvernement irlandais à fournir toute l'information nécessaire à la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 10§1 REPUBLIQUE SLOVAQUE

Le Comité conclut que la situation de la République slovaque n'est pas conforme à l'article 10§1 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que le droit à la formation professionnelle soit suffisamment garanti.

244. Le représentant de la République slovaque informe le CG que la nouvelle loi sur la formation professionnelle (184/2009 Coll) a été adoptée en 2009 et modifiée en 2012. Elle est en vigueur depuis le mois de janvier 2013.

245. Cette loi met en place une solution complexe pour la formation professionnelle dans l'enseignement secondaire de la République slovaque. La formation à la fois théorique et pratique est suivie dans les locaux de l'entreprise dans laquelle l'élève fait son stage pratique. Le travail productif de l'élève est rémunéré par l'entreprise ou l'entité pour laquelle il travaille.

246. La modification renforce la coordination de la formation professionnelle, dans un but de meilleure adaptation aux besoins du marché du travail, et encourage les spécialisations demandées par ce dernier, mais dont il y a actuellement pénurie.

247. Le représentant de la République slovaque souligne qu'en vertu de cette modification, le ministère de l'Éducation, de la Science, de la Recherche et du Sport préparera deux fois par an avec le ministère du Travail, des Affaires sociales et de la Famille des données statistiques sur l'employabilité des diplômés dans chaque région autonome, la spécialisation des études, etc. ; sur cette base, ils définiront de nouvelles politiques et répartiront les aides financières entre les écoles, en réponse aux besoins du marché du travail.

248. Le CG prend note des modifications annoncées dans la législation et de leurs effets ; il invite le gouvernement slovaque à faire figurer toute l'information à ce sujet dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 10§2 - Apprentissage

CSER 10§2 REPUBLIQUE SLOVAQUE

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

249. Le représentant de la République slovaque confirme que sa déclaration relative à l'article 10§1 s'applique également à l'article 10§2.

250. Le CG prend la même décision que pour l'article 10§1.

Article 10§3 - Formation et rééducation professionnelles des travailleurs adultes

CSER 10§3 BELGIQUE

Le Comité conclut que la situation de la Belgique n'est pas conforme à l'article 10§3 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que l'égalité de traitement des ressortissants des autres Etats Parties qui résident

légalement ou travaillent régulièrement en Belgique soit garantie pour ce qui concerne l'accès à la formation continue dans la Communauté germanophone.

251. Le représentant de la Belgique déclare que les ressortissants des autres Etats parties qui résident légalement ou travaillent régulièrement en Belgique ont accès aux formations professionnelles (continues) pour autant qu'ils répondent aux autres conditions d'accès comme la durée de chômage, l'âge, le diplôme etc. On ne peut être exclu d'une formation en raison de sa nationalité. L'égalité d'accès aux formations est donc garantie en Communauté germanophone.

252. Il souligne qu'en ce qui concerne les ressortissants de pays-tiers, ils ont également accès aux formations professionnelles lorsqu'ils sont dispensés de l'obtention du permis de travail ou lorsqu'ils le possèdent en application de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers. Par ailleurs, le représentant de la Belgique attire l'attention sur le Décret de la Communauté germanophone du 19 mars 2012 visant à lutter contre certaines formes de discrimination.

253. Le CG prend note de ces informations.

CSER 10§3 IRLANDE

Le Comité conclut que la situation de l'Irlande n'est pas conforme à l'article 10§3 de la Charte au motif qu'il existe une discrimination indirecte des ressortissants d'autres Etats parties qui résident ou travaillent de manière légale dans le pays liée à la condition de durée de résidence pour l'accès à la formation continue.

254. La représentante de l'Irlande confirme que sa déclaration relative à l'article 10§1 s'applique également à l'article 10§3.

255. Le CG prend la même décision que pour l'article 10§1.

CSER 10§3 REPUBLIQUE SLOVAQUE

Le Comité conclut que la situation de la République slovaque n'est pas conforme à l'article 10§3 de la Charte aux motifs qu'il n'est pas établi que:

- *le droit à la formation professionnelle des personnes occupant un emploi soit suffisamment garanti et que*
- *le droit à la formation professionnelle des personnes au chômage soit suffisamment garanti.*

256. Voir sous Article 1§4.

Article 10§4 - Chômeurs de longue durée

CSER 10§4 BELGIQUE

Le Comité conclut que la situation de la Belgique n'est pas conforme à l'article 10§4 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que l'égalité de traitement pour ce qui concerne l'accès à la formation destinée aux chômeurs de longue durée soit garantie aux ressortissants des autres Etats Parties dans la Communauté germanophone.

257. Le représentant de la Belgique a fourni par écrit les informations suivantes:

Les ressortissants des autres Etats parties qui résident légalement ou travaillent régulièrement en Belgique ont accès aux services de formation professionnelle. L'égalité d'accès aux services de formation est donc garantie en Communauté germanophone.

En outre, en ce qui concerne les ressortissants de pays- tiers, ils ont de même accès aux formations professionnelles lorsqu'ils sont dispensés de l'obtention du permis de travail ou lorsqu'ils le possèdent en application de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers.

Par ailleurs, nous désirons attirer l'attention sur le Décret de la Communauté germanophone du 19 mars 2012 visant à lutter contre certaines formes de discrimination.

CSER 10§4 GEORGIE

Le Comité conclut que la situation de la Géorgie n'est pas conforme à l'article 10§4 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que le droit à la formation professionnelle soit garanti aux chômeurs de longue durée.

258. Aucune information n'a été fournie

CSER 10§4 PORTUGAL

Le Comité conclut que la situation du Portugal n'est pas conforme à l'article 10§4 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que le droit à la formation professionnelle soit garanti aux chômeurs de longue durée.

259. Le représentant du Portugal a fourni par écrit les informations suivantes:

The table below shows the number of trainees, per year, by training arrangements.

Number of trainees, per year, by training arrangements

Training arrangements	2008	2009	2010
	Trainees		
Education and Training of Adults	24.825	31.935	31.574
Modular Training	29.817	93.632	96.038

Source: IEFP

In Portugal all the unemployed have the right to be enrolled in the existing training measures promoted by PES aimed at fighting unemployment, irrespectively the unemployment period.

The following table shows the number of trainees, per year and according with the training modalities, as well as the expenses related (in thousand of euros).

Number of trainees and expenses, in thousand of euros

	2008	2009	2010
Education and adults training			
Trainees	24.825	31.935	31.574

Expenses m€	44.937	80.522	86.199
Modular Training			
Trainees	29.817	93.632	96.038
Expenses m€	2.785	11.432	15.552

Source: IEFPP

Article 10§5 - Pleine utilisation des moyens disponibles

CSER 10§5 BELGIQUE

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

260. Le représentant de la Belgique fait observer que cette disposition de la Charte porte sur le régime du secteur privé appelé en Belgique le congé-éducation payé. Il s'agit d'une prise en charge par l'Etat du salaire des travailleurs qui suivent, dans un but de formation et de réadaptation professionnelle, avec l'accord de leur employeur, des cours de formation générale, dans les limites d'un certain nombre d'heures ou de crédits. Il s'agit d'une aide financière aux employeurs plus qu'aux travailleurs. Si les travailleurs en cause sont des travailleurs non belges et non ressortissants de l'EEE et de la Suisse, et s'ils sont en séjour régulier et disposent d'un permis de travail, ils ne seront pas discriminés par rapport aux nationaux.

261. Le représentant de la Belgique précise ensuite que ce régime n'a jamais été applicable dans la fonction publique fédérale. Dans ce secteur, chaque activité de formation est fixée de commun accord entre le supérieur hiérarchique et le fonctionnaire. Si cette activité est organisée au sein de l'administration fédérale, la participation à cette activité est considérée comme une activité de service, ce qui implique que le fonctionnaire continue à percevoir son traitement. Si l'activité est organisée en dehors de l'administration fédérale, le fonctionnaire obtient une dispense de service de 120 heures maximum par an.

262. Il ajoute que la formation doit correspondre au développement souhaité pour l'agent et la dispense peut être refusée totalement ou partiellement pour des raisons de service.

Sur proposition du représentant de la Turquie et conformément à ses Règlements intérieurs, le CG procède au vote sur une recommandation, rejetée (0 voix pour, 24 contre). Puis le CG procède au vote sur un avertissement, également rejeté (8 voix pour, 23 contre).

263. Le CG invite le Gouvernement de la Belgique à rendre la situation conforme à la Charte sociale européenne.

CSER 10§5 CHYPRE

Le Comité conclut que la situation de Chypre n'est pas conforme à l'article 10§5 de la Charte, au motif qu'il n'est pas établi que l'égalité de traitement des ressortissants des autres Etats parties soit garantie pour ce qui concerne les droits et charges et l'assistance financière.

264. La représentante de Chypre a fourni par écrit les informations suivantes:

Student grants - Financial Assistance

According to the Student Grant Laws of 2011 and 2012, the beneficiary of the student grant is a family, permanently residing in the territory under the effective control of the Republic of Cyprus, which has a student who attends regularly a recognized I accredited tertiary educational institute (private or public) in Cyprus or abroad, for an undergraduate or graduate course of study, provided that the beneficiary meets the relevant income and assets criteria.

"Permanent resident", for the purposes of the Student Grant Law, means a family who resides permanently in areas controlled by the Republic of Cyprus for a period of 30 months during the last 3 years prior to the beginning of studies.

The law provides that the student has to be a Cypriot citizen or a citizen of a Member State of the European Union (EU). It also provides that if the student is not a Cypriot or EU citizen, in order to be eligible for the student grant, one of his/her parents must be Cypriot or EU citizen who works and lives in Cyprus, and the student must have graduated from a secondary school in Cyprus. Nationals of non-EU States Parties lawfully residing or regularly working in Cyprus are not eligible for the student grant.

The current financial situation in Cyprus and the austerity measure constraints that are imposed on public expenditures do not allow the adoption of the suggestions of the Committee. In case these suggestions are adopted, they would have the following consequences:

Any citizen of the European Union or national of non EU State Parties coming to Cyprus in any capacity, e.g. visitor, and is an undergraduate or graduate student at a recognized I accredited tertiary educational institute (private or public) in Cyprus or abroad, would be eligible for the student grant, regardless of the period of his/her residence in Cyprus. This would lead to an unlimited number of applications from nationals non EU State Parties and will result in significantly high costs for the Republic, given its current fiscal constraints. At this point, it is noted that according to the Memorandum agreed with Troika, in the short-run, Cyprus has to further reduce the amount of total expenditure on student grants, by reducing the number of beneficiaries.

The student grant is given based on income and assets criteria. The family income taken into account is the total annual gross income earned by the family during the calendar year preceding the relevant academic year. Since the family should have its permanent residence in Cyprus, that means that most of the family income would have been gained in Cyprus. Therefore, the information provided by applicants concerning the family income is cross-checked with the information available to the relevant government authorities in Cyprus, e.g. Social Welfare Services and Social Insurance Services. In the case that a minimum period of residence in Cyprus is not required, it is practically difficult to verify the family income reported by applicants from EU or nationals of non EU State Parties with the information available to their countries' authorities. Hence, there would be practical difficulties and/ or impossibility to verify the family assets of those students.

Fees

According to the University of Cyprus Laws and the Cyprus University of Technology Laws, students have to pay fees. However, the fees of undergraduate, European students who attend

public universities are sponsored by the Ministry of Education and Culture of the Republic of Cyprus.

For Undergraduate studies in Public Universities (University of Cyprus and Cyprus University of Technology), the fees for European students are €3.417 and are fully covered by the State. For non-European students, fees are approximately €6.830 per year. In private universities tuition fees are on average €9.000 per academic year.

For Post-Graduate studies in Public Universities, tuition fees are approximately €5.130 (except for the MBA which has fees of approximately €10.250 and the degree of Cyprus University of Technology offered in cooperation with the Harvard University, which has fees of €6.000). In private universities tuition fees vary from €9.000 to €10.500.

Private universities' fee policy is determined by the Private Universities (Establishment, Operation and Control) Law, according to which fees are applied under the same conditions for all students. Private Institutions of Higher Education fee policy is determined by the Institutions of Tertiary Education Laws, according to which fees are applied under the same conditions for all students.

Based on the above information, it is noted that private universities' and private institutions' of higher education laws do not modify fees on the basis of student's nationality. However, the Private Universities and the Private Institutions are allowed to determine the fees based on the EU or Non EU-nationality.

The current financial state of Cyprus and the strict financial constraints which are imposed on public expenses, do not allow for the time being the expansion of the policy for undergraduate students in Public Universities whose fees are sponsored by the Republic of Cyprus , as it will significantly increase public expenses .

GENERAL COMMENT

In-view of the financial state of Cyprus and the strict austerity measures currently imposed through the Memorandum with Troika, the Cyprus Government is in the process of reforming the social benefits system, a cumbersome reform which will encompass reexamination of all benefits and grants in order to be consistent with the fiscal targets defined in the Memorandum of Understanding . Therefore it is expected that the matter of non-conformity with art. 10 para 5 will be resolved within this context.

CSER 10§5 FINLANDE

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

265. La représentante de Finlande a fourni par écrit les informations suivantes:

The Government of Finland would like to clarify the statement given in its previous report. Unfortunately it seems that the reported information is somewhat misleading. According to Finnish legislation, all foreign persons, irrespective of their country of origin, are treated equally with respect to student financial aid. Neither does the length of residence define a person's right to student financial aid.

Student financial aid is granted on terms that are more precisely regulated in the act hereafter, to a Finnish citizen for full-time post-compulsory studies that last at least two months. Regulations that apply to a Finnish citizen also apply to a person, who according to EC legislation or a bi-lateral agreement between EC or its Member States and another contracting party, is entitled to student financial aid; or has the right to a permanent residency according to the chapter 10 in the Aliens Act. Chapter 10 in the Aliens Act applies to citizens of the European Union and comparable person.

According to Finnish legislation (Act on Student Financial Aid), student financial aid can be allowed to a foreigner who resides permanently in Finland for other than study purposes. Moreover, three alternative conditions must be met:

- he/she has been granted a continuous {A} or permanent (P) residence permit regulated in the Aliens Act or a long-term resident's EC resident permit (P-EC);
- he/she is an EC citizen regulated in the Aliens Act or a family member whose residence permit has been registered according to the Aliens Act, or who has been granted a residence card; or
- he/she is a Nordic country citizen who has registered his/her residence according to the Aliens Act in a manner agreed between the Nordic countries.

For studies outside Finland student financial aid can be allowed to Finnish citizens and to those persons to whom the regulations of Finnish citizens apply, if conditions regulated in the Act on Student Financial Aid are fulfilled.

In general, the Government of Finland is of the opinion that the content and structure of the student financial aid system should be regulated nationally. The Government considers that the practice according to which, student financial aid is allowed to persons permanently residing in the country, and which is followed in Finland as well as many other countries, is justified. Therefore, student financial aid should not be allowed to persons entering the territory with the sole purpose of studying. On the contrary, it is well-grounded that a student receives financial assistance for training from the country he/she is permanently residing in.

CSE 10§5 FRANCE

Le Comité conclut que la situation de la France n'est pas conforme à l'article 10§5 de la Charte au motif que l'égalité de traitement des ressortissants des autres Etats Parties qui résident légalement ou travaillent régulièrement en France n'est pas garantie en ce qui concerne l'octroi des bourses décernées sur des critères sociaux dans l'enseignement supérieur.

266. La représentante de la France rappelle qu'en France il existe une condition de domiciliation et de rattachement à un foyer fiscal depuis au moins deux ans à l'égard de tous les ressortissants des Etats qui ont ratifié la Charte. Le gouvernement étudie une possibilité de changer cette situation mais aucun délai n'est fixé.

267. Elle précise ensuite qu'au-delà des bourses décernées sur des critères sociaux dans l'enseignement supérieur, le gouvernement français attribue chaque année un nombre important d'autres types de bourses. Les bénéficiaires sont désignés par les services culturels des Ambassades de France. Le choix en est fait en fonction de projets précis qui s'intègrent dans des

programmes de coopération établis selon des priorités gouvernementales. Environ 10% d'étudiants en France sont des étrangers. Ils ont obtenu environ 20 000 bourses d'étude, dont 20% ont été octroyées aux ressortissants des pays non européens. Malgré ces aides à des étudiants étrangers, la situation s'avère d'être non conforme à la Charte.

268. Sur proposition du représentant de la Turquie et conformément à ses Règlement intérieure, le CG procède au vote sur une recommandation, rejetée (0 voix pour, 28 contre). Puis le CG procède au vote sur un avertissement, également rejeté (1 voix pour, 25 contre).

269. Le CG prend acte de la situation et invite le gouvernement de la France à rendre la situation conforme à la Charte sociale européenne.

CSER 10§5 IRLANDE

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

270. La représentante de l'Irlande indique qu'en ce qui concerne les droits et charges et l'assistance financière, la plupart des cours de formation professionnelle offerts par la FÁS (service national de la formation et de l'emploi) et les commissions pour la formation professionnelle sont gratuits. Des droits sont perçus pour les formations offertes dans les universités et autres établissements d'enseignement supérieur, ainsi que pour un petit nombre de cours de la FÁS et des commissions pour la formation professionnelle.

280. Les principales conditions, pour ce qui est des bourses couvrant les droits de scolarité, sont que l'étudiant doit être pour la première fois en premier cycle du supérieur, remplir la condition de nationalité du programme, avoir eu sa résidence ordinaire dans un pays membre de l'UE, de l'EEE ou en Suisse pendant trois ans au moins des cinq années précédant son entrée dans un cours de troisième niveau agréé pour une formation au niveau 6, 7 et 8 dans une université et 8 dans un institut de technologie.

281. La représentante de l'Irlande donne encore quelques détails sur la contrainte de nationalité. En bref, pour remplir les exigences de nationalité du programme, l'étudiant doit rentrer dans l'une des catégories suivantes:

- être ressortissant d'un Etat membre de l'UE, d'un Etat partie à l'Accord d'association de l'EEE ou de la Confédération suisse ;
- avoir le statut officiel de réfugié dans ce pays, le temps écoulé depuis la date de dépôt officiel de la demande du statut de réfugié étant pris en compte dans les trois ans de résidence exigés ;
- être membre de la famille d'un réfugié autorisé par le ministère de la Justice et de la Réforme législative à entrer et résider dans le pays ;
- être autorisé à séjourner dans le pays en qualité de membre de la famille d'un citoyen de l'Union européenne ;
- avoir été autorisé à demeurer dans le pays pour des raisons humanitaires (avant la promulgation de la loi de 1999 sur l'immigration) ;
- avoir reçu du ministère de la Justice et de la Réforme législative l'autorisation de demeurer sur le territoire à la suite d'une décision de non-expulsion.

Ce qui veut dire que les étrangers devront verser les droits s'ils ne remplissent pas les conditions ci-dessus.

281. Pour ce qui est des bourses d'entretien, les exigences sont conformes à la politique nationale en matière de migration. Peuvent en obtenir une les personnes remplissant les conditions de nationalité et montrant le degré nécessaire d'intégration dans le pays en remplissant les conditions de résidence.

282. Le CG prend note de ces informations et invite le gouvernement d'Irlande à s'efforcer de mettre la situation en conformité avec la Charte sociale européenne. Il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

C SER 10§5 NORVEGE

Le Comité conclut que la situation de la Norvège n'est pas conforme à l'article 10§5 de la Charte au motif que l'une des conditions d'octroi de l'assistance financière à des fins d'éducation est une durée de résidence et d'emploi pour les ressortissants de certains autres Etats parties qui résident légalement ou travaillent régulièrement en Norvège.

283. La représentante de la Norvège rappelle que le CEDS considère qu'exiger d'une personne deux ans de résidence et d'emploi avant toute formation pour qu'elle puisse demander une aide du Fonds public de prêts d'études n'est pas compatible avec la Charte sociale européenne.

284. Pour le gouvernement norvégien, indique-t-elle, la situation est conforme à la Charte. L'Accord d'association EEE prévoyant l'égalité de traitement pour les travailleurs de l'EEE, l'exigence en question s'applique dans la pratique aux ressortissants de pays de l'EEE qui ne travaillent pas ou ne font pas partie de la famille d'une personne qui travaille, ainsi qu'aux ressortissants des Etats parties au traité non membres de l'EEE. L'article 10§5 dit que les parties à la Charte s'engagent à encourager la pleine utilisation des moyens prévus par des dispositions appropriées. L'une de ces mesures peut être l'octroi d'une assistance financière dans des cas justifiés. Le gouvernement estime que l'article 10§5 donne aux parties une certaine latitude pour définir les conditions dans lesquelles l'assistance financière est fournie, et le principe d'égalité de traitement ne supprime pas cette latitude.

285. La représentante de la Norvège ajoute à ce propos que le premier but de l'aide aux études est de fournir à la société et au marché du travail une main-d'œuvre compétente, comme l'indique la disposition définissant les buts de la loi sur l'aide aux études. Pour atteindre cet objectif, le gouvernement norvégien doit s'assurer que l'étudiant concerné a des liens authentiques avec la société. L'existence de ces liens garantit que le bénéficiaire de l'assistance financière mettra son éducation à profit en Norvège, et fournira ainsi au marché du travail les compétences qu'il recherche. Exiger une période de résidence et d'emploi d'une certaine durée est une bonne façon de garantir ce lien lorsque le demandeur n'a pas d'autres liens avec la société, comme des liens de famille.

286. De plus, observe la représentante de la Norvège, le programme norvégien d'aide aux études a une portée générale: l'aide est fournie dans les mêmes conditions aux élèves et étudiants de toutes les filières, sauf pour les élèves auxquels la loi donne droit au second cycle du secondaire. Le programme ne distingue pas les étudiants de formation initiale suivant un itinéraire normal et les personnes reprenant une formation d'adultes après une période de travail ou d'autre activité. L'aide est par ailleurs notable par rapport à la plupart des autres pays nordiques. Imposer son extension dans la mesure demandée par le CEDS se traduirait par une

charge financière déraisonnable pour les pays déjà dotés de programmes très développés d'aide aux études.

287. Répondant à une question du représentant de la Turquie, la représentante de la Norvège indique que l'exigence de deux ans de résidence ne s'applique pas aux ressortissants de l'UE.

288. La représentante du Danemark observe que les Etats ont une certaine marge de manœuvre en ce qui concerne les formes et les modes de mise en œuvre de cette disposition de la Charte, et propose que la Norvège examine cette question avec le CEDS.

289. Le CG prend note de ces informations et invite le gouvernement de la Norvège à prendre contact avec le CEDS pour vérifier si ce dernier a bien pris en compte tous les facteurs dans son évaluation de la situation. Il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 10§5 SUEDE

Le Comité conclut que la situation de la Suède n'est pas conforme à l'article 10§5 de la Charte au motif que les ressortissants des autres Etats parties à la Charte et à la Charte de 1961 non membres de l'UE doivent être en possession d'un permis de séjour permanent pour avoir droit à une aide aux études et à la formation professionnelle.

290. La représentante de la Suède indique qu'en vertu de la loi sur l'aide aux études (1999:1395), l'aide aux études peut être accordée aux étudiants suédois comme étrangers. Elle peut être octroyée aux étudiants étrangers relevant de la législation communautaire, qui sont traités comme des citoyens suédois, à des étrangers titulaires d'un permis de séjour permanent en Suède, venus dans le pays pour d'autres raisons que des études, et aux personnes qui ont un droit de résidence en Suède et des liens durables avec le pays. Selon la loi sur l'aide aux études, l'aide peut même être accordée en présence d'un motif spécial d'exemption si les exigences à remplir pour l'obtention d'un permis de séjour permanent ne sont pas satisfaites.

291. En réponse à une question du CEDS relative à ces motifs spéciaux, la représentante de la Suède donne les précisions ci-après.

292. Le service suédois des aides aux études (CSN) est l'entité administrative centrale du gouvernement chargée d'approuver et de verser l'aide. En vertu de l'ordonnance sur l'aide aux études (2000:655), il peut réglementer des points de détail, et c'est ainsi que l'aide aux études peut être fournie pour motifs spéciaux à des personnes non titulaires d'un permis de séjour permanent. Selon le service, les motifs spéciaux sont les suivants:

- si la personne étrangère concernée a le statut de réfugié ou nécessite une protection, si un permis de séjour lui a été délivré en raison d'une situation de détresse, ou si elle est étroitement liée à une personne remplissant ces conditions ;
- si elle a des enfants, vit en ménage avec une personne de nationalité suédoise, et est titulaire d'un permis de séjour en cours de validité en raison de ses liens de famille avec son/sa partenaire ;
- si elle a moins de 20 ans et, avec l'un de ses parents, est titulaire d'un permis de séjour délivré en raison de ses liens de famille avec une personne qui réside en Suède ;
- si elle a moins de 20 ans, a un parent de nationalité suédoise, et est titulaire d'un permis de séjour ou a le droit de résider dans le pays en raison de liens familiaux.

293. L'examen du motif spécial se fait au cas par cas. Le service procède à un examen général (législation communautaire, permis de séjour permanent, etc.). C'est pourquoi il n'est pas possible de dire combien de demandes d'aide aux études « pour motifs spéciaux » ont été rejetées.

294. Le droit à l'aide aux études a été accordé à quelque 11 700 ressortissants étrangers en 2012. Sur ce total, 8 400 personnes étaient titulaires d'un permis de séjour permanent, et 2 160 avaient le droit de résidence et des liens durables. Quelque 300 ressortissants étrangers ont eu droit à l'aide aux études pour motifs spéciaux. Dans le reste des cas, il s'agissait de ressortissants étrangers traités sur un pied d'égalité avec les nationaux suédois en vertu de la législation de l'UE. L'aide aux études a été accordée à 73 % des personnes de nationalité étrangère qui l'avaient demandée en 2012.

295. Cette exigence d'un permis de séjour permanent ouvrant droit pour certains étrangers à l'aide aux études constitue, avec la possibilité garantie par le droit de dérogation à ces exigences pour motifs spéciaux, un système transparent, pratique et équilibré. C'est une bonne façon de définir les « cas appropriés » dans lesquels la Suède doit octroyer une assistance financière aux personnes en formation professionnelle, conformément à l'article 10§5 de la Charte. L'article lui-même prévoyant la possibilité de n'accorder une assistance financière que dans les « cas appropriés », le gouvernement estime que le système suédois fait un usage légal et proportionné de cette marge de manœuvre.

296. En réponse à la Présidente, la représentante de la Suède indique que les travailleurs peuvent obtenir un permis de séjour permanent après quatre années en Suède.

297. Le CG prend note de ces informations et invite le gouvernement de Suède à s'efforcer de mettre la situation en conformité avec la Charte sociale européenne. Il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

ARTICLE 15 – DROIT DES PERSONNES HANDICAPÉES A L'AUTONOMIE, A L'INTEGRATION SOCIALE ET A LA PARTICIPATION A LA VIE DE LA COMMUNAUTE

Article 15§1 - Formation professionnelle des personnes handicapées

CSER 15§1 ANDORRE

Le Comité conclut que la situation de l'Andorre n'est pas conforme à l'article 15§1 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que le droit des personnes handicapées à l'intégration dans l'éducation et la formation en milieu ordinaire soit effectivement garanti.

298. Le représentant de l'Andorre indique qu'il existe deux types de scolarisation: l'enseignement ordinaire et l'éducation spéciale, comme indiqué dans le deuxième rapport. L'éducation spéciale est réservée aux enfants lourdement handicapés. Pendant la période de référence, dix enfants seulement ont été placés dans des établissements spécialisés, les 114 autres enfants ayant des besoins éducatifs particuliers ont été scolarisés dans les établissements de l'enseignement ordinaire. L'intégration des personnes handicapées est la règle, et tous les moyens humains et matériels nécessaires sont mis en œuvre dans le cadre d'une approche axée sur l'éducation ouverte à tous.

299. Il explique que le décret de 2008, en vertu duquel l'éducation à domicile ou à l'hôpital relève de la scolarisation ordinaire, a été pris pour tenir compte de la situation des enfants han-

dicapés scolarisés en milieu ordinaire qui ne peuvent pas aller à l'école pendant trois mois au moins en raison de leur état de santé. Il s'applique à titre exceptionnel, quand un enfant handicapé tombe malade, en aucune manière aux hospitalisations de longue durée dues au handicap. Pour l'année scolaire 2012-2013, un seul élève handicapé est concerné et son cas a fait l'objet d'une demande officielle au ministère de l'Education, qui a mis en place un dispositif de soutien adapté à ses besoins. Ce type de dispositif personnalisé à l'hôpital ou au domicile doit donc être considéré comme une aide apportée aux élèves handicapés qui tombent malades et qui, normalement, sont scolarisés dans l'enseignement ordinaire. Le texte du décret pouvant prêter à confusion, le ministère de l'Education est en train de le réviser et sa formulation actuelle sera supprimée dans la nouvelle version. Les informations écrites relatives à d'autres questions soulevées par le CEDS ont été communiquées au Secrétariat et toutes les informations pertinentes figureront dans le prochain rapport.

300. La Présidente du CEDS rappelle qu'il est important que le prochain rapport contienne aussi des statistiques sur les personnes handicapées qui suivent une formation professionnelle.

301. Le CG prend note des informations fournies et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 15§1 BELGIQUE

Le Comité conclut que la situation de la Belgique n'est pas conforme à l'article 15§1 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que le droit à l'éducation et à la formation en milieu ordinaire soit effectivement garanti aux personnes handicapées.

302. Le représentant de la Belgique a remis des informations écrites au Secrétariat et présente plusieurs aspects importants de la situation dans son pays. Pendant plus de 40 ans, la Belgique a estimé qu'une éducation et une formation spécialisées étaient ce qu'il y avait de mieux pour les personnes handicapées. Entre-temps, cette approche a évolué, notamment sous l'influence de la Charte et de la Convention relative aux droits des personnes handicapées des Nations unies, que la Belgique a ratifiées. Des mesures ont été prises pour faciliter l'accès des personnes handicapées à l'éducation et à la formation en milieu ordinaire, en tenant compte de leurs souhaits.

303. Il explique les procédures de consultation et de recours mises en place pour améliorer l'intégration des personnes handicapées dans le système ordinaire de l'éducation et de la formation, avec des progrès visibles dans toutes les communes belges. Ainsi les coûts de fonctionnement ont-ils été revus dans le budget de l'éducation supérieure, qui prévoit désormais l'octroi de ressources plus importantes pour intégrer les personnes handicapées. De plus, un fonds a été créé pour encourager tous les secteurs de l'enseignement supérieur à adopter une politique en faveur de la diversité et de l'égalité. Le but est de promouvoir la participation des groupes sous-représentés dans l'éducation supérieure, dont les personnes handicapées. Par ailleurs, conformément aux obligations en matière de lutte contre la discrimination, le Parlement flamand débat actuellement d'un décret relatif au droit à des aménagements raisonnables pour les étudiants qui ont des besoins particuliers. Toutes les communes belges sont incitées à procéder à des aménagements raisonnables en faveur des personnes handicapées et à prévoir les budgets nécessaires à leur réalisation.

304. Pour le représentant belge, ces développements reflètent la nouvelle approche, axée sur une politique globale fondée sur les mesures antidiscriminatoires et le respect de la liberté de choisir. Le CEDS ayant demandé des statistiques à l'appui des progrès accomplis en relation

avec l'intégration des personnes handicapées dans l'éducation et la formation en milieu ordinaire, les données relatives à la Région wallonne-Bruxelles ont été remises au Secrétariat et les statistiques de toutes les communes figureront dans le prochain rapport.

305. La Présidente rappelle qu'il est important de répondre à toutes les questions du CEDS.

306. Le CG prend note de ces développements et invite le gouvernement belge à fournir toutes autres informations utiles dans son prochain rapport

C SER 15§1 FRANCE

Le Comité conclut que la situation de la France n'est pas conforme à l'article 15§1 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que l'égalité d'accès à l'enseignement (ordinaire et spécial) soit effectivement garantie aux personnes atteintes d'autisme.

307. La représentante de la France indique qu'il est possible de mesurer la mobilisation et l'effort accompli par le gouvernement à l'égard des personnes atteintes d'autisme dans le cadre des plans autisme successifs. Ainsi, un effort important a été fait dans le cadre du Plan 2008-2010 pour la promotion et la diffusion des bonnes pratiques professionnelles, en particulier celles relatives à l'accompagnement des jeunes autistes, reprises parmi les mesures du nouveau Plan autisme 2013-2017: en matière de dépistage et prise en charge précoce, en matière d'accompagnement au changement des établissements et services médico-sociaux, en matière de formation.

308. La représentante de la France précise également que des données disponibles actuellement montrent l'effort d'équipement pour l'accompagnement médico-social. Ainsi, le répertoire FINESS identifie (fin 2011) 6 135 places pour enfants autistes agréées et installées ; les programmations de créations de places d'ici 2016 par les Agences Régionales de Santé font état d'une progression programmée de 30% soit près de 2 000 places complémentaires programmées. Le Plan autisme 2013-2017 prévoit par ailleurs la mise en œuvre d'un plan pluriannuel de création de places nouvelles, de l'ordre de 2 900 places pour ce qui concerne les jeunes handicapés.

309. La représentante de la France souligne que des politiques en matière d'autisme demandent du temps pour produire des résultats, mais que les efforts de la France sont permanents pour mettre la situation en conformité avec l'article 15§1 de la Charte. Elle rappelle en outre que l'attention du Comité européen des Droits sociaux a été attirée sur la situation des personnes autistes par les réclamations collectives en la matière. Les réclamations font médiatiser le problème.

310. La représentante de la Roumanie fait observer que les Plans autisme témoignent de la volonté des autorités françaises d'améliorer la situation et que le but des actions menées par des ONG est d'attirer l'attention des gouvernements sur les améliorations nécessaires.

311. En réponse à des questions posées par le représentant de la Turquie, la représentante de la France indique que pour donner suite à la décision du CEDS concernant les personnes autistes (Réclamation n° 13/2002), une loi sur le handicap a été adoptée en 2005 et les plans autisme successifs ont été mis en œuvre. Les objectifs n'ont pas toujours été atteints, mais force est de reconnaître que des progrès ont été faits. Elle ajoute que dans des institutions médico-

éducatives les jeunes autistes constituent un groupe majoritaire par rapport aux handicapés présentant d'autres déficiences (plus de 18%).

312. Le CG prend note de ces informations, salue des évolutions positives et invite le gouvernement français à fournir toute information nécessaire à la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 15§1- HONGRIE

Le Comité conclut que la situation de la Hongrie n'est pas conforme à l'article 15§1 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que le droit à la formation professionnelle en milieu ordinaire soit effectivement garanti aux personnes handicapées.

313. La représentante de la Hongrie indique que le droit des personnes handicapées à l'éducation et à la formation est inscrit dans la Constitution, en particulier ses articles XI, XII et XIX. Plusieurs décrets, notamment les décrets n° 10/2006 et n° 1056/2012, et plusieurs lois, principalement la loi IV de 1991 et la loi CXCI de 2011, sont consacrés au handicap. La loi soutient l'éducation inclusive ; les élèves ayant des besoins éducatifs particuliers ne sont placés dans des établissements d'éducation spécialisée que sur recommandation du comité d'experts compétent.

314. Elle présente les nouveaux Programmes passerelles de l'enseignement public, qui proposent des activités pédagogiques basées sur les compétences sociales et culturelles du développement personnel afin d'aider les élèves à intégrer l'enseignement secondaire, une formation professionnelle ou un emploi. Des cours sont aussi proposés à tous les étudiants qui souhaitent suivre une formation professionnelle, y compris ceux qui ne participent pas aux Programmes passerelles. Le droit des personnes handicapées à l'éducation et à la formation professionnelle est également soutenu par plusieurs mesures et le cas échéant, des dérogations sont accordées aux élèves ayant des besoins éducatifs particuliers qui passent des examens, en vertu de l'article 11 de la loi CLXXXVII de 2011. Le gouvernement a par ailleurs édicté des principes directeurs relatifs à quatre groupes de personnes souffrant de handicaps (motricité, vue, audition et apprentissage), dans le cadre de l'adaptation des programmes d'éducation et de formation professionnelle.

315. La représentante hongroise souligne que son pays interdit la discrimination fondée sur le handicap et que tous les citoyens ont droit à l'éducation. Des services adaptés à chaque situation personnelle ou handicap permettent à tous les étudiants d'exercer leur droit à être pleinement informés sur les cursus, de définir leur projet et d'intégrer des établissements de l'enseignement supérieur. Dans le cadre du programme opérationnel pour le renouveau social, le projet 4.1.1/C intitulé « Soutenir la coopération régionale et sectorielle » vise en outre à aider les étudiants issus de milieux défavorisés, ainsi que les étudiants handicapés ou ayant des besoins particuliers.

316. La Présidente observe que beaucoup d'informations portent sur des faits nouveaux intervenus récemment dont le dernier rapport n'a pas fait mention.

317. Le CG prend note de ces informations et invite le gouvernement hongrois à fournir toutes autres informations utiles dans son prochain rapport

CSER 15§1 REPUBLIQUE DE MOLDOVA

Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova n'est pas conforme à l'article 15§1 de la Charte au motif que:

- *il n'y a pas de législation garantissant explicitement le droit des personnes handicapées à la protection contre la discrimination dans l'éducation et la formation*
- *le droit des personnes handicapées à l'intégration en milieu ordinaire n'est pas effectivement garanti en matière d'éducation et de formation.*

Premier motif de non-conformité

318. La représentante de la République de Moldova informe que, suite à la ratification en 2010 de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, la législation pertinente a été amendée, en particulier le Parlement a adopté en juillet 2010 la loi portant approbation de la Stratégie d'intégration sociale des personnes handicapées (2010-2013), dont le Chapitre IV concerne l'éducation, et en mai 2012 la loi sur la garantie de l'égalité dont le but est de prévenir et de combattre la discrimination dont font l'objet notamment les personnes handicapées. De plus, le gouvernement a lancé en 2011 un programme pour une éducation inclusive et il a adopté en 2013 une stratégie visant à favoriser l'éducation des personnes handicapées à tout âge.

319. En réponse à une question de la représentante de la Pologne, la représentante de la République de Moldova indique que les résultats concrets des programmes visant à améliorer la protection des personnes handicapées contre la discrimination dans l'éducation et la formation seront présentés dans le prochain rapport.

320. Le CG prend note des informations fournies, salue des évolutions positives et invite le gouvernement de la République de Moldova à fournir toute information nécessaire, notamment les données statistiques, à la prochaine appréciation du CEDS.

Deuxième motif de non-conformité

322. La représentante de la Moldova indique que les problèmes des personnes handicapées font désormais l'objet d'une approche qui prend en compte les droits de l'homme, l'inclusion sociale et les aspects médico-sociaux, autant de développements conformes à la Charte sociale européenne et à la Convention relative aux droits des personnes handicapées des Nations unies ratifiées par la Moldova. Une stratégie pour l'inclusion sociale a été adoptée en 2010 et une nouvelle loi sur l'inclusion sociale des personnes handicapées, élaborée en collaboration avec les représentants de la société civile, a été adoptée en 2012. La nouvelle loi stipule que les personnes handicapées ont les mêmes droits que les autres citoyens à l'éducation et à la formation professionnelle, et que les enfants handicapés doivent si possible avoir accès à l'éducation en milieu ordinaire. Les établissements éducatifs spécialisés ou l'éducation à domicile ne doivent entrer en ligne de compte qu'à partir du moment où une intégration en milieu ordinaire est impossible.

323. Elle ajoute qu'en 2011, son gouvernement a adopté un programme pour le développement d'une éducation inclusive pour la période 2011-2020. Le programme est une priorité et définit les conditions d'une éducation en milieu ordinaire ouverte à tous les enfants, y compris ceux qui ont des besoins particuliers. La loi fait aussi obligation à l'État de recruter des enseignants diplômés en langage des signes et en braille, et prévoit l'obligation de procéder à des aménagements raisonnables, de fournir des services d'aide et des équipements aux étudiants handicapés afin qu'ils puissent poursuivre leurs études. Les ministères compétents dans les domaines de la santé, de l'éducation et du travail étudient à la possibilité de mettre en place une nouvelle législation ; toutes les informations à ce sujet figureront dans le prochain rapport.

323. La Présidente observe que les informations concernent plusieurs faits nouveaux intervenus après la soumission du dernier rapport.

324. Pour la représentante polonaise, il serait important que le gouvernement présente dans son prochain rapport les progrès concrets accomplis en matière d'intégration des personnes handicapées dans l'éducation en milieu ordinaire.

325. Le CG prend note de ces développements positifs et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS

CSER 15§1 REPUBLIQUE SLOVAQUE

Le Comité conclut que la situation de la République slovaque n'est pas conforme à l'article 15§1 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que le droit des personnes handicapées à l'intégration dans l'éducation et la formation en milieu ordinaire soit effectivement garanti.

326. Le représentant de la République slovaque communique des données statistiques qui ne figuraient pas dans le rapport national. Ces données rendent compte de la situation au cours de l'année scolaire 2012-2013:

– 26 024 étudiants et élèves étaient intégrés dans des établissements ordinaires publics, 967 dans des établissements ordinaires privés et 1465 dans des établissements ordinaires religieux ;

– 34 304 étudiants et élèves étaient scolarisés dans des établissements spécialisés publics, 1073 dans des établissements spécialisés privés et 540 dans des établissements spécialisés religieux ;

– 20 545 jeunes handicapés suivaient une formation professionnelle dans des établissements spécialisés publics, 82 dans des établissements spécialisés privés et 72 dans des établissements spécialisés religieux.

327. Il ajoute que suite à l'amendement à la loi 184/2009 Coll. relative à l'éducation et la formation professionnelle, adopté en septembre 2012 et entré en vigueur en janvier 2013, le ministère de l'Education, de la science, de la recherche et du sport élaborera, en collaboration avec le ministère du Travail, des affaires sociales et de la famille, des données statistiques sur le niveau d'employabilité des diplômés dans chaque région autonome, leur spécialisation, etc. à compter de cette année. Par ailleurs, il indique que la loi n° 5/2004 Coll. relative aux services de l'emploi garantit l'accès à la formation ou à la rééducation professionnelle des adultes placés dans des institutions.

328. Le CG regrette que les données statistiques, bien que disponibles, ne figurent pas dans le rapport et invite le Gouvernement slovaque à communiquer toutes les informations nécessaires dans le prochain rapport, de sorte que le CEDS puisse apprécier la situation.

CSER 15§1 SLOVENIE

Le Comité conclut que la situation de la Slovénie n'est pas conforme à l'article 15§1 de la Charte révisée au motif qu'il n'est pas établi que le droit des personnes handicapées, et en particulier des personnes

atteintes d'une déficience intellectuelle, à l'intégration dans l'éducation et la formation en milieu ordinaire soit effectivement garanti.

329. La représentante slovène indique que le gouvernement s'efforce de respecter le principe de l'égalité de traitement des personnes handicapées dans tous les domaines de la vie. Les dispositions relatives à l'éducation des personnes ayant des besoins particuliers s'inscrivent dans une approche multiple de l'inclusion, de sorte qu'il existe tout un éventail de services entre l'éducation en milieu ordinaire et l'éducation dans des institutions spécialisées. L'éducation des enfants qui ont des besoins particuliers est réglementée par la Loi sur le placement des enfants ayant des besoins particuliers (n° 54/2000, 118/2006 et 58/2011) et l'Institut national de l'éducation gère les procédures de placement. La Commission d'orientation coordonne les activités professionnelles et administratives, conformément au principe du « placement dans l'environnement le plus favorable » et de l'intérêt supérieur de l'enfant. Elle souligne que le principe de l'intégration est privilégié.

330. D'après les données qu'elle fournit pour 2012, plus de 80 % des élèves et des étudiants étaient intégrés dans le milieu ordinaire – un chiffre en augmentation depuis 2007. Le nombre d'élèves et d'étudiants en milieu institutionnel et en foyer a baissé au cours de la même période, tandis que les données relatives aux élèves scolarisés dans des établissements qui proposent des programmes adaptés indiquent une légère augmentation. Les données sur la formation professionnelle des personnes handicapées intégrées dans des établissements ordinaires figurent dans le rapport. Le nombre de personnes ayant des besoins particuliers qui passent des examens professionnels en milieu ordinaire a augmenté depuis 2007, tandis que le nombre d'étudiants dans les établissements de séjour qui proposent aussi une formation professionnelle a baissé. Le gouvernement slovène considère que le droit des personnes handicapées à être scolarisées et formées en milieu ordinaire est effectivement garanti.

331. Le CG prend note de ces développements positifs et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 15§2 - Emploi des personnes handicapées

CSER 15§2 ANDORRE

Le Comité conclut que la situation de l'Andorre n'est pas conforme à l'article 15§2 de la Charte pour les motifs suivants:

- *il n'est établi ni qu'il existe une législation antidiscriminatoire effective ni de voies de recours effectives ;*
- *il n'est pas établi que l'obligation légale d'aménagements raisonnables soit respectée ;*
- *l'accès effectif au marché ordinaire du travail n'est pas garanti aux personnes handicapées.*

Premier et troisième motifs de non-conformité

332. Le représentant de l'Andorre fait part d'informations sur l'emploi des personnes handicapées. En 2010, 331 personnes handicapées étaient en âge de travailler: 139 exerçaient une activité encadrée par un contrat protégé et cent travaillaient tout à fait normalement en milieu ordinaire. Par ailleurs, 38 personnes handicapées percevant une pension d'invalidité partielle travaillaient dans des entreprises ordinaires, où elles exécutaient des tâches spécifiques, sur la base d'un contrat de travail normal ; 22 personnes handicapées en âge de travailler et ne percevant aucune pension d'invalidité avaient un emploi sur le marché ouvert du travail et un contrat de travail normal. Ce dernier groupe n'est pas recensé car il ne touche pas de pension et n'a

pas un emploi protégé. L'administration publique compte 20 salariés handicapés. Une réglementation spéciale porte sur l'accès des personnes handicapées à l'emploi dans la fonction publique assorti de conditions spéciales, mais elle concerne des emplois ordinaires ; ils ne leur sont pas réservés mais sont soumis à des conditions spéciales d'accès. Enfin, 112 personnes recevant une pension d'invalidité totale, contributive ou non contributive, étaient dans l'incapacité de travailler. Les personnes handicapées en âge de travailler qui recherchent un emploi sont orientées vers les services du travail et les services sociaux, qui se chargent de leur trouver un emploi en milieu ordinaire ou protégé. Il ajoute que le taux de chômage des personnes handicapées est très faible.

333. La Présidente propose que le gouvernement prenne contact avec le CEDS afin de clarifier la situation de non-conformité relative aux motifs 1 et 3.

334. Le CG prend note des informations fournies, encourage le Gouvernement andorran à clarifier la situation avec le CEDS et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS

Deuxième motif de non-conformité

335. Le représentant andorran indique que le secteur privé n'a pas l'obligation légale de procéder à des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées. Il reconnaît qu'une législation en ce sens devrait être mise en place dans le secteur privé, même si l'accès au marché ordinaire du travail est effectif dans la pratique.

336. En réponse à une question de la Présidente, il déclare qu'il n'y a pas eu de changement mais qu'il est prévu de modifier la législation.

337. Le CG prend note des informations communiquées et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

C SER 15§2 ARMENIE

Le Comité conclut que la situation de l'Arménie n'est pas conforme à l'article 15§2 de la Charte, au motif qu'il n'est pas établi qu'une protection effective contre la discrimination dans l'emploi soit garantie aux personnes handicapées.

338. La représentante de l'Arménie indique que deux lois ont été élaborées en 2013:

- la loi sur la protection des droits et l'inclusion sociale des personnes handicapées, qui interdit la discrimination fondée sur le handicap (déjà soumise au Parlement pour adoption) ;
- la loi sur l'emploi, qui fixe les mesures à entreprendre pour faciliter l'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail (sera soumise au Parlement pour adoption).

339. L'impact de leur mise en œuvre sera présenté dans le prochain rapport.

340. En réponse à une question de la représentante polonaise, la représentante arménienne confirme que ces lois prévoient des mesures concrètes et des projets en faveur des personnes handicapées, et qu'ils seront mis en œuvre après que ces lois auront été adoptées par le Parlement.

341. Le CG prend note des informations communiquées, invite le Gouvernement arménien à fournir toutes informations utiles dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 15§2 BELGIQUE

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

342. En réponse à l'observation du CEDS sur l'absence de données chiffrées dans le rapport, le représentant de la Belgique précise que des statistiques ventilées existent dans chacune des régions mais elles figurent dans différentes sources telles que des rapports d'activités des organismes publics de l'emploi ou chargés de l'intégration des personnes avec un handicap ou des rapports de la Belgique soumis à d'autres organisations gouvernementales (par exemple dans le cadre du Plan d'action 2006-2015 pour les personnes handicapées du Conseil de l'Europe. Il cite ensuite quelques données comparatives entre les Régions, sauf pour la Région de Bruxelles-Capitale, concernant des personnes avec un handicap sur le marché du travail. Le représentant de la Belgique déclare que les autorités belges seront en mesure d'actualiser ces statistiques dans le prochain rapport.

343. En ce qui concerne des aménagements raisonnables, le représentant de la Belgique donne quelques informations relativement aux 3 régions:

- en Flandre, des données sur les aménagements raisonnables figurent dans le «Rapport Samoy» ;
- en Wallonie, le service Audit et contrôle de l'AWIPH (organisme régional chargé de l'intégration des personnes handicapées), à l'occasion de ses inspections, vérifie les aménagements réalisés dans les institutions agréées par l'AWIPH ; il est en mesure de fournir des statistiques sur l'évolution annuelle des aménagements de postes de travail et des primes de compensation ;
- dans la Région de Bruxelles-Capitale, deux services de l'Administration régionale sont les seules entités administratives qui pourraient devoir traiter des «adaptations raisonnables» dans le domaine de l'emploi dans le secteur privé ;
- en Communauté germanophone, le Start-Service de la DPB (Dienststelle für Personen mit Behinderung) propose des sensibilisations, un accompagnement sur le lieu de travail ainsi que des aides financières entre autres pour l'aménagement du poste de travail aux besoins de la personne handicapée ; néanmoins, ce service n'a pas la compétence pour imposer les aménagements raisonnables.

344. Le représentant de la Belgique ajoute que, selon l'administration régionale de l'emploi des entités fédérées belges, des données sur les aménagements raisonnables ne peuvent légalement pas apparaître dans les rapports annuels d'activités des services privés de mise à l'emploi. Il précise que toute la jurisprudence par motif de discrimination se trouve sur le site du Centre pour l'Egalité des chances et la Lutte contre le racisme qui est un service public indépendant ayant pour mission de veiller à l'application de la Convention des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées (www.diversite.be).

345. Finalement, le représentant de la Belgique déclare que des dispositions nécessaires seront prises pour que des données statistiques plus complètes soient incluses dans le prochain rapport.

346. Le CG prend note de ces informations ; il invite le gouvernement de la Belgique à faire figurer toute l'information pertinente dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 15§2 CHYPRE

Le Comité conclut que la situation de Chypre n'est pas conforme à l'article 15§2 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que les personnes handicapées bénéficient d'une protection effective contre la discrimination dans l'emploi.

347. La représentante de Chypre fournit des informations à propos du département de l'intégration sociale des personnes handicapées, lequel gère un programme d'emplois assistés en faveur des personnes handicapées sur le marché ordinaire du travail et accorde des aides aux entreprises qui emploient des personnes handicapées. L'aide s'élève à 13 500 € par an. En 2012, 22 projets ont permis à 236 personnes de bénéficier du dispositif, pour un budget total de 297 000 €. Un programme d'aide à la création de petites entreprises soutient les personnes handicapées qui n'ont pas trouvé d'emploi et qui décident d'exercer une activité indépendante ; il leur propose un soutien financier et une formation, et les aide à acquérir une expérience professionnelle (conformément à l'article 5(2)(c) et (d) de la loi de 2000 sur le Fonds spécial du Centre de réinsertion professionnelle des personnes handicapées). Le financement accordé par le programme peut atteindre 8543 €. En 2012, il a retenu huit dossiers pour un montant total de 43 569 €.

348. La représentante chypriote ajoute que le département de l'intégration sociale est aussi chargé de faire respecter l'application de la loi sur le recrutement de personnes handicapées dans le secteur public au sens large. D'après les données de fin 2011, sur les 310 demandes examinées, 150 répondaient aux critères et 58 personnes handicapées ont été recrutées. En 2012, l'application de la loi a marqué le pas, suite au gel des embauches décidé en raison de la récession économique. La même année, le Centre de réinsertion professionnelle des personnes handicapées a été modernisé et propose désormais de nouveaux programmes professionnels aux personnes handicapées qui quittent les « ateliers protégés » pour intégrer le marché de l'emploi ordinaire. Le Gouvernement a conclu un accord avec la Fondation Christou Steliou Ioannou, qui a permis de réorganiser le centre, d'étoffer les programmes, et de mettre en place un nouveau programme pour l'emploi des personnes handicapées, ainsi que pour la formation et la réhabilitation professionnelle des personnes plus lourdement handicapées.

349. La Présidente met en avant l'absence de réponse aux questions spécifiques soulevées par le CEDS, notamment la demande de données et d'informations sur la mise en œuvre des aménagements raisonnables.

350. La représentante chypriote déclare qu'il n'a pas été possible de répondre à toutes les questions, le département compétent n'ayant été établi que récemment.

351. Le CG prend note de ces explications et invite le gouvernement chypriote à fournir toutes autres informations utiles dans son prochain rapport.

CSER 15§2 HONGRIE

Le Comité conclut que la situation de la Hongrie n'est pas conforme à l'article 15§2 de la Charte aux motifs que:

- il n'est pas établi que l'obligation légale de procéder à des aménagements raisonnables ait été effectivement garantie pendant la période de référence ;*
- il n'est pas établi que l'égalité d'accès à l'emploi soit effectivement garantie aux personnes handicapées.*

Premier motif de non-conformité

352. La représentante de la Hongrie indique que son pays a accepté le principe de l'accessibilité, y compris le concept d'aménagements raisonnables et les exigences liées, qui englobe les modifications nécessaires n'imposant pas de charge disproportionnée ou indue apportés pour assurer aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales. En ratifiant la Convention pertinente des Nations unies, la Hongrie a déclaré son adhésion à ce principe.

353. Elle ajoute qu'un appel d'offres pour adapter des postes de travail et créer des emplois à des fins de réhabilitation a été publié en 2013. Le budget disponible est de 620 millions HUF. Les employeurs ayant des salariés dont les capacités de travail ont changé peuvent déposer un dossier et demander des subventions réglementées par le décret gouvernemental n° 327/2012. Les candidats peuvent prétendre à 2 240 000 HUF maximum pour chaque projet d'adaptation d'un poste ou de création d'un emploi.

354. En réponse à une question de la Présidente relative à la situation dans la pratique, la représentante hongroise précise qu'elle ne connaît pas le nombre de personnes concernées par ces mesures, mais que le gouvernement s'efforcera de fournir toutes les informations détaillées.

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

Deuxième motif de non-conformité

357. La représentante de la Hongrie indique que, depuis trois ans, des mesures importantes sont mises en œuvre dans le domaine de la réhabilitation professionnelle. En 2011, la Hongrie a adopté le concept du nouveau système de prestations et de réinsertion professionnelle (loi CXCI) afin d'améliorer l'efficacité et la transparence du système et de favoriser une intégration aussi rapide que possible des personnes concernées sur le marché de l'emploi. Des organes administratifs de réinsertion (RSZSZ) dotés de procédures simplifiées ont été créés en 2012 ; ils ont pour mission d'évaluer les personnes d'un point de vue médical, d'accorder des prestations et de promouvoir l'accès à l'emploi. Par ailleurs, l'administration fiscale a mis en place un nouvel outil, sous la forme d'une Carte de réhabilitation remise aux personnes souffrant de déficiences. Le décret gouvernemental 327/2012 sur l'accréditation des employeurs qui comptent dans leurs effectifs des salariés dont les capacités de travail ont changé est entré en vigueur et prévoit des aides financières. Il existe désormais deux nouveaux types d'aide: 'l'emploi de transition', qui prépare les personnes en emploi protégé à intégrer le marché de l'emploi ordinaire et 'l'emploi assisté permanent', qui développe les compétences et améliore la situation des personnes en emploi protégé. Le nouveau système d'aide intégrée est moins bureaucratique, de meilleure qualité, et favorise l'efficacité et l'efficience. En 2013, un accord a été conclu avec 324 employeurs qui font travailler 28 000 personnes en emploi assisté permanent et 2410 personnes en emploi de transition.

358. La représentante de la Hongrie ajoute que le nouveau plan Széchenyi prévoit le financement du dispositif d'aide professionnelle, dédié aux projets spécifiques pour l'intégration des groupes défavorisés sur le marché de l'emploi, à la réinsertion et à l'emploi de personnes dont les capacités de travail ont changé, et à la rénovation de bâtiments pour améliorer leur accessibilité. D'autres développements incluent le programme pour des postes de travail adaptés au handicap et un logo 'achat assisté' apposé sur les produits fabriqués par des personnes dont les capacités de travail sont altérées ou des personnes handicapées. Les mesures mises en œuvre depuis trois ans ont incontestablement un impact positif sur l'accès à l'emploi des personnes handicapées.

359. Le représentant turc souligne que les demandes d'information du CEDS sur l'impact des mesures relatives à l'accès à l'emploi étaient très précises.

360. La représentante hongroise indique qu'elle ne dispose pas de statistiques précises. Les projets sont en cours et le nombre d'actifs handicapés augmente d'année en année.

361. Le CG prend note de ces développements et invite le gouvernement hongrois à fournir toutes autres informations utiles dans son prochain rapport.

CSER 15§2 REPUBLIQUE DE MOLDOVA

Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova n'est pas conforme à l'article 15§2 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi qu'une protection effective contre la discrimination dans l'emploi soit garantie aux personnes handicapées

362. La représentante de la République de Moldova rappelle l'information donnée ci-dessus dans le cadre de l'article 15§1 sur deux nouvelles lois pertinentes: loi n° 169 du 9 juillet 2010 portant approbation de la Stratégie d'intégration sociale des personnes handicapées (2010-2013) et loi du 25 mai 2012 sur la garantie de l'égalité interdisant toute forme de discrimination. Cette deuxième loi, qui s'applique à toute personne physique et morale dans le domaine public et dans le domaine privé, vise notamment à assurer aux personnes handicapées l'accès au marché du travail. Elle prévoit la création du Conseil pour la prévention et la lutte contre la discrimination et pour la garantie de l'égalité. Ayant pour but d'assurer l'égalité et la protection contre la discrimination de toute personne qui se considère victime de discrimination, le Conseil est compétent pour examen des plaintes déposées par de telles personnes. Des plaintes peuvent également être soumises par des syndicats et des ONG œuvrant dans le domaine des droits de l'homme. Le Conseil peut mener aussi des enquêtes de sa propre initiative. Un recours devant un tribunal est également possible. En outre, l'Agence nationale de l'emploi a mis en place des postes de responsable du chômage des personnes handicapées et, en 2013, le gouvernement a créé le Conseil National pour les personnes handicapées.

363. En réponse à des questions de la Présidente du CG, la représentante de la République de Moldova informe que les données statistiques sur l'emploi des personnes handicapées ne sont pas disponibles. En 2012, l'Agence nationale pour l'emploi révèle 102 personnes qui se sont déclarées comme handicapées auprès de cette agence. Il existe dans le pays 15 entreprises adaptées qui emploient 519 salariés dont 315 personnes handicapées. Il s'agit des entreprises spécialisées qui emploient par exemple des personnes ayant un handicap visuel et des personnes sans handicap.

364. La représentante de la Roumanie souligne l'importance des réformes entreprises dans la République de Moldova en matière de protection effective des personnes handicapées contre la discrimination dans l'emploi.

365. Le CG prend note de ces évolutions positives, invite le gouvernement de la République de Moldova à faire figurer toute l'information pertinente dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 15§2 PAYS-BAS

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

366. Le représentant des Pays-Bas indique que les personnes handicapées jouissent autant que possible de l'égalité d'accès à l'emploi et que le gouvernement est convaincu que la situation est conforme à la Charte. Les personnes handicapées, en particulier celles qui souffrent d'un lourd handicap, n'ayant pas les mêmes chances que les autres sur le marché ouvert du travail, plusieurs instruments politiques spéciaux visent à maximiser leurs chances. L'emploi protégé réservé aux personnes handicapées qui ont une chance limitée de trouver un emploi sur le marché ouvert du travail n'a jamais été la première option mais s'est avéré, d'un point de vue humain, une bonne alternative au chômage à vie.

367. Il donne des chiffres qui montrent que, sur 762 000 bénéficiaires de prestations d'invalidité en 2011, 172 000 (23 %) avaient un emploi, dont 146 000 (85 %) sur le marché ouvert du travail. L'un des objectifs majeurs est de faire en sorte que le plus grand nombre possible de personnes handicapées travaillent sur le marché ouvert. Un accord a été conclu en 2013 avec les partenaires sociaux en vue d'augmenter le nombre de personnes handicapées affectées à des emplois normaux dans les entreprises privées et publique ; il responsabilise les employeurs, qui ont un rôle actif à jouer. Les résultats seront évalués en 2016 et si nécessaire, le gouvernement introduira une législation faisant obligation aux employeurs de réserver un certain quota de postes aux personnes handicapées. Dans les années à venir, toutes les parties concernées devront prendre les mesures nécessaires pour augmenter de manière significative le nombre de personnes handicapées sur le marché ouvert du travail.

368. Le représentant néerlandais ajoute que la législation soutient la réintégration des personnes handicapées sur le marché ouvert du travail avec plusieurs mesures, qui incluent notamment l'aide à la recherche d'un emploi, des ajustements budgétaires, des coaches, etc. Les communes gèrent l'emploi protégé, prévu en dernier ressort. En 2011, 102 000 personnes avaient un emploi protégé ; 6 % ont bénéficié d'un coaching sur le marché ouvert du travail et 94 % avaient un contrat avec les communes. Dans ce dernier groupe, 70 % ont été placés par les communes dans des entreprises ordinaires et 24 % occupaient des emplois municipaux protégés et rémunérés. L'objectif est de transférer un maximum de personnes de l'emploi protégé vers le marché ouvert du travail, malgré l'obstacle que peuvent constituer les salaires relativement élevés pratiqués dans l'emploi protégé.

369. Le représentant turc demande si le CEDS impose un quota de personnes handicapées travaillant sur le marché ouvert du travail pour être en conformité avec la Charte.

370. Le Secrétariat répond que le Comité n'a pas fixé de pourcentage mais que les rapports nationaux doivent attester d'une progression vers l'emploi d'un maximum de personnes handi-

capées sur le marché ouvert du travail. En réponse à une question de la Présidente, le Secrétaire indique que le marché ouvert du travail propose aussi des emplois dans des entreprises qui ont engagé des mesures d'aménagement raisonnable.

371. Les représentants roumain et lituanien se félicitent de ces informations encourageantes.

372. Le CG prend note des nouveaux développements et invite le gouvernement néerlandais à fournir toutes autres informations utiles dans son prochain rapport.

C SER 15§2 REPUBLIQUE SLOVAQUE

Le Comité conclut que la situation de la République slovaque n'est pas conforme à l'article 15§2 de la Charte aux motifs que:

- *l'existence d'une législation antidiscriminatoire effective n'est pas établie ;*
- *il n'est pas établi que les personnes handicapées bénéficient effectivement de l'égalité d'accès à l'emploi*

Premier motif de non-conformité

373. Le représentant de la République slovaque indique que la loi antidiscriminatoire 365/2004 interdit expressément toute discrimination fondée sur le handicap et que le Code du travail garantit le droit des personnes handicapées à l'emploi et à la liberté de choisir sa profession. Par ailleurs, la législation leur garantit des conditions de travail favorables et les protège, notamment contre les licenciements. L'article 63 de la loi n° 5/2004 sur les services de l'emploi régit les obligations faites à tout employeur qui emploie des salariés handicapés. Ces obligations englobent des conditions de travail favorables, une formation, un équipement technique adapté et des négociations avec les représentants des salariés concernant les soins. L'employeur qui souhaite se défaire d'un salarié handicapé doit obtenir l'autorisation préalable de l'institution concernée, faute de quoi le licenciement ne sera pas valide. L'employeur peut créer un atelier protégé ou un poste protégé pour les salariés handicapés qui ne peuvent pas être employés aux conditions habituelles. L'article 159 du code du travail demande également aux employeurs de négocier les conditions de travail des personnes handicapées avec les représentants des salariés. Le représentant indique que de nombreux emplois ont été créés pour les personnes handicapées par rapport aux années précédentes.

374. La Présidente souligne qu'a priori, il manque des informations et des données dans le rapport, notamment sur la loi antidiscriminatoire

375. Le CG prend note de ces informations et invite le gouvernement slovaque à fournir toutes autres informations utiles dans son prochain rapport.

Deuxième motif de non-conformité

376. Le représentant slovaque répond aux questions du CEDS ; il explique la différence entre *ateliers protégés* et *postes de travail protégés*: un atelier protégé est un type de poste spécial créé par l'employeur pour recruter plusieurs personnes handicapées dans une entreprise où le nombre total de personnes handicapées doit représenter plus de 50 % des effectifs. Un poste de travail protégé est un poste spécialement créé pour une personne handicapée, en dehors de l'atelier protégé, par exemple pour un salarié handicapé qui travaille avec d'autres salariés non handicapés (article 55 de la loi 5/2004 coll. sur les services de l'emploi). Il indique que les *réglementations relatives à la rémunération* relèvent du code du travail, sans discrimination.

377. S'agissant du *degré d'implication des syndicats dans l'emploi protégé*, le représentant slovaque précise que conformément à l'article 159 du code du travail, l'employeur négocie avec les représentants des salariés les mesures à prendre pour créer les conditions nécessaires à l'emploi de travailleurs handicapés, ainsi que d'autres questions fondamentales relatives à la prise en charge de ces employés.

378. *Concernant les mesures introduites en vue de faciliter l'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail ordinaire*, la loi 5/2004 coll. sur les services de l'emploi (derniers amendements en 2013) prévoit différents types d'avantages financiers pour soutenir et assister les salariés handicapés:

- préparation à l'emploi des personnes handicapées et coûts pris en charge ;
- contribution pour la création d'un atelier protégé ou d'un poste de travail protégé ;
- contribution versée aux entreprises pour favoriser le maintien en emploi d'une personne handicapée ;
- contribution versée à une personne handicapée qui souhaite d'exercer une activité indépendante
- contribution à la rénovation ou à l'amélioration technique des locaux et équipements d'un atelier ou poste de travail protégé ;
- contribution à l'intervention d'un assistant sur le lieu de travail;
- contribution à la prise en charge du coût d'un atelier ou d'un poste de travail protégé ainsi qu'aux frais de transport du salarié concerné.

379. Le représentant slovaque informe qu'en 2012, l'État a financé pour 14 720 450,59 € la création d'ateliers ou de postes de travail protégés, qu'il a aidé pour 4 676 904,57 € des personnes handicapées qui souhaitaient exercer une activité indépendante, et que la prise en charge les coûts de fonctionnement d'ateliers ou de postes de travail protégés et les frais de transport des salariés concernés a représenté 16 221 310,86 €. Au total, l'Etat a consacré 35 618 666,02 € à la création ou au maintien d'ateliers ou de postes de travail protégés, soit 26 877 emplois créés ou maintenus.

380. En réponse à une question du représentant turc, il rappelle que le code du travail fixe les conditions de travail de tous les salariés, y compris des salariés handicapés.

381. Le CG prend note des informations communiquées, invite le Gouvernement slovaque à fournir toutes informations utiles dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 15§2 SLOVENIE

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

382. La représentante de la Slovénie explique que l'accès au marché du travail des personnes ayant des besoins particuliers n'est pas réglementé par la loi relative à la protection sociale mais par la loi relative à la protection sociale des personnes physiquement ou mentalement diminuées, adoptée en 1983 ; il y a donc discrimination du point de vue de l'égalité d'accès à l'emploi des personnes handicapées.

383. Elle informe qu'en 2010 le ministère du Travail, de la famille et des affaires sociales s'est engagé dans l'élaboration d'un projet de loi en vue de moderniser le cadre juridique établi par la loi de 1983. Ce projet de loi traite aussi l'emploi sur le marché ouvert du travail des personnes souffrant d'un handicap intellectuel modéré, sévère ou profond et des personnes lourdement handicapés physiques dont le handicap est survenu avant l'âge de 18 ans (26 ans si elles poursuivent des études), ce qui n'était pas possible avec la loi de 1983. Le projet de loi, qui doit être harmonisé avec les autres lois sociales (notamment la loi sur les soins de longue durée), devrait être adopté courant 2014.

384. En réponse à une question du représentant turc, la représentante slovène déclare que la loi prévoit de permettre aux personnes handicapées d'accéder au marché ouvert du travail.

385. Le CG prend note de ces développements positifs et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 15§3 - Intégration et participation des personnes handicapées à la vie sociale

CSER 15§3 ANDORRE

Le Comité conclut que la situation de l'Andorre n'est pas conforme à l'article 15§3 de la Charte aux motifs que:

- il n'est pas établi que la législation antidiscriminatoire couvre les domaines du logement, des transports et des télécommunications ;*
- il n'est pas établi que des recours effectifs soient garantis aux personnes handicapées alléguant d'un traitement discriminatoire ;*
- il n'est pas établi que les personnes handicapées aient un accès effectif aux aides techniques ;*
- il n'est pas établi que les personnes handicapées aient un accès effectif au logement.*

Premier et deuxième motifs

386. Le représentant de l'Andorre indique que la loi de 2002 sur les droits des personnes handicapées garantit l'égalité d'accès à la culture, aux loisirs et aux sports. Il n'existe pas d'autre législation antidiscriminatoire que le code pénal. Il explique que l'Andorre va prochainement ratifier la Convention relative aux droits des personnes handicapées des Nations Unies. Le Parlement andorran devrait examiner une loi antidiscriminatoire pour les personnes confrontées à différents types de restrictions fonctionnelles en 2014.

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

Troisième motif

388. Le représentant de l'Andorre explique que l'accès aux aides techniques, financées à 75 % par la Sécurité sociale andorrane (les 25 % restants sont à la charge de la personne) est soumis au Règlement relatif aux Prestations économiques d'attention sociale du 23 juin 2010 approuvé par le Gouvernement. La nouvelle loi relative aux services sociaux et services socio-sanitaires, actuellement devant le Parlement, prévoit la création d'un Service national de ressources fonctionnelles et techniques pour les personnes confrontées à différents types de restrictions fonctionnelles.

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

Quatrième motif

390. D'après le représentant andorran, plus de 1200 appartements sont à louer, dont près de la moitié sont accessibles aux personnes handicapées. Un programme gouvernemental d'aide au logement soutient 1100 familles financièrement défavorisées et il n'y a pas de sans-abri en Andorre. En outre, des appartements publics aménagés pour les personnes handicapées sont disponibles à la location et certaines chambres sont équipées dans les centres hôteliers. Un programme gouvernemental vient en aide à environ 300 personnes financièrement défavorisées. Dans ces conditions, l'Andorre n'a pas besoin de mettre en place un programme spécial pour les personnes handicapées.

391. En réponse à une question de la Présidente à propos des aménagements spécifiques pour les personnes handicapées, le représentant indique que l'Andorre a mis en place un programme transversal d'aménagement qui s'adresse à l'ensemble de la population.

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

CSER 15§3 ARMENIE

Le Comité conclut que la situation de l'Arménie n'est pas conforme à l'article 15§3 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi qu'il existe une législation garantissant aux personnes handicapées une protection effective contre la discrimination dans les domaines du logement, des transports, des télécommunications, de la culture et des loisirs.

393. La représentante de l'Arménie indique que le gouvernement a approuvé une nouvelle loi sur la protection des droits et l'inclusion sociale des personnes handicapées en juillet 2013. La loi ayant été portée devant le parlement national pour adoption et des débats publics ayant eu lieu avec les acteurs concernés, elle devrait être adoptée prochainement. L'article 9 de cette loi interdit toute discrimination fondée sur le handicap et certains articles traitent spécifiquement des questions liées à l'accessibilité au logement, aux infrastructures sociales et aux transports publics. Conformément à l'article 10, les nouveaux bâtiments et les nouvelles infrastructures doivent respecter les exigences fixées par le gouvernement. Quant aux bâtiments anciens, ils devront être adaptés, conformément à un calendrier qui sera fixé par le gouvernement.

394. La représentante arménienne indique qu'en vertu de l'article 23, toutes les entreprises liées au transport, qu'elles soient privées ou publiques, doivent garantir l'accessibilité aux personnes handicapées. L'article 24 stipule les conditions relatives à l'accessibilité à la culture, au sport et aux loisirs des personnes handicapées. D'autres législations seront adoptées par le gouvernement après adoption de la nouvelle loi afin de garantir l'application effective de ces dispositions.

395. Le CG prend note du projet de loi et invite le gouvernement arménien à fournir toutes autres informations utiles dans son prochain rapport.

CSER 15§3 CHYPRE

Le Comité conclut que la situation de Chypre n'est pas conforme à l'article 15§3 de la Charte au motif qu'il n'a pas été établi que les personnes handicapées soient effectivement protégées contre la discrimination dans les domaines du logement, des transports et des activités culturelles et de loisirs.

396. La représentante de Chypre indique qu'en matière d'emploi, tous les programmes et lois garantissent la mise en place de mesures spécifiques pour adapter, si nécessaire, les postes de travail des personnes handicapées. Le Comité technique thématique de l'emploi (dans le cadre du plan d'action national sur le handicap) est chargé de promouvoir les contrôles au travail afin de garantir que les postes sont accessibles aux personnes handicapées. Il existe aussi plusieurs programmes financiers qui accordent des avantages fiscaux et des aides financières aux personnes handicapées. Depuis 2012, un nouveau programme informatique permet de gérer plus efficacement les mesures d'incitation financière pour les bénéficiaires handicapés. De nouveaux systèmes informatiques ont également été installés pour moderniser les archives des dossiers des bénéficiaires. Conformément aux lois de 2006 et de 2012 sur l'aide publique et les services publics, les services sociaux versent une aide financière aux enfants et aux adultes handicapés qui n'ont pas les moyens de vivre décemment, en tenant compte de leur situation financière et professionnelle. Les services de l'assurance sociale versent des pensions d'invalidité et de handicap aux personnes handicapées suite à un accident qui ont travaillé et cotisé à l'assurance sociale. Le département pour l'inclusion sociale gère également un programme de subventions pour aider les organisations de personnes handicapées à recruter des assistants sociaux. Le programme, qui concerne les adultes lourdement handicapés, veille au respect de leur droit à la mobilité et encourage la responsabilisation, l'autonomie et l'intégration sociale.

397. Elle donne ensuite des informations sur un programme de voitures adaptées aux handicapés et sur des changements survenus dans les transports publics pour venir en aide aux personnes handicapées. Une brochure a été distribuée aux conducteurs de bus et une loi réglementant les places de parking réservées aux handicapés a été élaborée. Dans les transports aériens, le département de l'aviation civile est chargé de mettre en œuvre le règlement 1107/2006 concernant les droits des personnes handicapées et des personnes à mobilité réduite de l'Union européenne. S'agissant des transports maritimes, l'autorité portuaire chypriote respecte ses obligations en vertu du règlement 1177/2010 de l'Union européenne, et les réglementations de 2012 relatives à la navigation côtière et au transport de passagers (R.278/2012) prennent aussi en compte les personnes handicapées. Elle cite également une aide financière au logement et indique que le département des services sociaux abrite plusieurs services d'aide aux personnes handicapées. Enfin, en ce qui concerne les activités culturelles et de loisirs, beaucoup d'associations de handicapés bénéficient du Programme national des subventions. Un projet mis en œuvre par l'Association chypriote des paraplégiques pour l'accessibilité des plages a été en partie financé par le département de l'inclusion sociale.

398. La Présidente remercie la représentante chypriote d'avoir raccourci sa présentation par rapport à ce qui était prévu et rappelle combien il est important que les délégations veillent à la clarté des informations qu'elles fournissent.

399. Le CG prend note de ces développements et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 15§3 ESTONIE

Le Comité conclut que la situation de l'Estonie n'est pas conforme à l'article 15§3 de la Charte au motif qu'il n'existe pas de législation antidiscriminatoire pour les personnes handicapées couvrant spécifiquement les domaines du logement, des transports, des télécommunications, de la culture et des loisirs.

340. La représentante de l'Estonie informe que, le 30 mai 2012, l'Estonie a ratifié la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées et son Protocole facultatif, en confirmant ainsi la reconnaissance des droits de ces personnes. Elle précise que l'article 123 de la Constitution confirme la primauté des traités internationaux sur le droit interne.

En ce qui concerne la législation antidiscriminatoire, la représentante de l'Estonie souligne que l'article 12 de la Constitution garantit l'égalité de tous devant la loi et que son article 28 stipule que les personnes handicapées bénéficient d'une aide particulière de l'Etat et des autorités locales. Le 24 septembre 2009, est entrée en vigueur la loi n°532 modifiant la loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes et celle sur l'égalité de traitement, en étendant le champ d'application à de nouvelles catégories de personnes. Cependant, la législation devrait encore être complétée.

341. La représentante de l'Estonie indique que les conclusions du CEDS ont été discutées par les autorités estoniennes et il a été décidé, en mai 2013, qu'il était nécessaire de faire une analyse de la législation nationale avant de procéder à de nouveaux amendements éventuels. Elle confirme que les autorités sont conscientes des lacunes et s'engagent à prendre toutes les mesures nécessaires afin de rendre la situation conforme aux exigences de la Charte.

342. Le CG note la volonté du gouvernement estonien de modifier la législation pour assurer la conformité avec la Charte et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 15§3 GEORGIE

Le Comité conclut que la situation de la Géorgie n'est pas conforme à l'article 15§3 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que les personnes handicapées bénéficient d'une protection effective contre la discrimination dans le domaine du logement, des transports, des télécommunications et des activités culturelles et de loisirs.

342. Le représentant de la Géorgie présente les changements survenus en relation avec divers problèmes qui devaient être résolus au moyen de nouvelles mesures politiques afin de mettre la situation de Chypre en conformité avec la Charte. Parmi les développements récents, il cite l'élaboration d'une loi antidiscriminatoire pour les personnes handicapées, avec la participation du ministère de la Justice. Des débats publics ont eu lieu et le projet de loi devrait être adopté prochainement, peut-être dès 2014.

343. Il ajoute qu'après discussion, il a été décidé que le Parlement ratifierait la Convention relative aux droits des personnes handicapées des Nations unies. Des amendements à la loi existante s'imposaient, notamment en relation avec la définition de personnes handicapées et la modification de certaines infrastructures. Un plan d'action a en outre été élaboré pour les trois années à venir afin de transposer plusieurs dispositions de la Convention des Nations unies, notamment dans les domaines des télécommunications, des transports et les loisirs des personnes handicapées. Des changements positifs peuvent d'ores et déjà être observés, avec notamment la mise en place de bus adaptés aux personnes handicapées dans une région.

344. Le CG prend note de ces développements positifs et invite le gouvernement géorgien à fournir toutes autres informations utiles dans son prochain rapport.

ARTICLE 18 – DROIT A L'EXERCICE D'UNE ACTIVITE LUCRATIVE SUR LE TER-

RITTOIRE DES AUTRES PARTIES

Article 18§1 - Application des règlements existants dans un esprit libéral

CSER 18§1 FRANCE

Le Comité conclut que la situation de la France n'est pas conforme à l'article 18§1 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que les règlements existants soient appliqués dans un esprit libéral.

345. La représentante de la France confirme que l'outil informatique FRAMIDE (France Migration Détachement) était censé être opérationnel fin 2009. Il aurait permis de calculer le ratio entre le nombre de permis de travail déposés et le nombre de permis refusés.

346. Le système n'a cependant pas pu être mis en place en 2009 pour des raisons techniques. L'installation d'un autre système est prévue pour le second semestre 2014 et devrait permettre de fournir les statistiques demandées par le CEDS.

347. En réponse aux questions de plusieurs représentants, elle indique qu'elle ne connaît que le nombre de permis de travail accordés pour l'instant. Les autorités ne disposent pas, à l'heure actuelle, de données sur le nombre de permis de travail demandés et refusés.

348. Beaucoup de représentants s'étonnent qu'il faille autant de temps à la France pour mettre en place un système informatique qui permette de calculer les chiffres demandés par le CEDS

349. En conclusion, le CG invite instamment le gouvernement français à mettre en place le nouveau système informatique au cours du second semestre 2014, à communiquer toutes informations utiles dans le prochain rapport, et décide d'attendre la prochaine appréciation du CDS.

CSER 18§1 ITALIE

Le Comité conclut que la situation de l'Italie n'est pas conforme à l'article 18§1 de la Charte, au motif qu'il n'est pas établi que la réglementation en vigueur soit appliquée dans un esprit libéral.

350. Le représentant de l'Italie donne les chiffres pour la période 2005-2010.

351. En 2005, 1 107 844 permis de travail ont été demandés et accordés. En 2010, sur 967 867 demandes, 2565 ont été refusées, soit un taux de refus de 0,26 % en 2010.

352. La discussion qui s'ensuit porte sur les raisons des refus qui, selon certains représentants, demandent des explications. Cependant, le CEDS n'a demandé que les données statistiques, lesquelles ont été communiquées par le représentant italien.

353. En conclusion, le CG prend note des informations communiquées par le Gouvernement italien et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER18§1 PORTUGAL

Le Comité conclut que la situation du Portugal n'est pas conforme à l'article 18§1 de la Charte, au motif qu'il n'est pas établi que la réglementation en vigueur est appliquée dans un esprit libéral.

354. Le représentant du Portugal a fourni par écrit les informations suivantes:

In the past years, acknowledging the importance to promote a consistent policy for the integration of immigrants, several measures have been implemented by the Portuguese Government with the aim of increasing the integration of immigrants into the labour market.

Labour market integration is considered one of the central focuses of integration policy. Recognising that more still needs to be done in this area, in terms of labour market integration the Portuguese Government's included in its second action Plan for Immigrant Integration nine measures related to labour integration (but several other measures under other areas are also related to this aim).

The Plan was compiled on the basis of joint contributions from all ministries, as well as contributions and proposals from civil society, namely immigrant associations, Consultative Committee for Immigration Affairs (COCAI) members, the Commission for Equality and Against Racial Discrimination (CICDR), and researchers working with the Immigration Observatory. The Program is coordinated by the High Commission and it is based on a holistic approach and on the participation of the different entities that are responsible for the implementation of the corresponding policies.

The action plan is formed by 90 measures and the following 9 are directed towards labour integration:

1. Reinforcing immigrants' entrepreneurship incentives (measure 14);
2. Reinforcing inspections of employers using illegal immigrant labour (measure 15);
3. Reinforce the rendering of information/training for immigrant workers on their rights and duties regarding employment issues (measure 16);
4. Simplifying the qualifications recognition process (measure 17);
5. Incentives for the social responsibility of organisations, based on ethical principles and the promotion of diversity (measure 18);
6. Creating an information system on highly-qualified immigrants (measure 19);
7. Consolidation of the intervention Programme for Unemployed (measure 20);
8. Facilitation and promotion of access to professional training and employment (measure 21);
9. Guaranteeing the renewal of immigrant residence permits in the event of employers' non-compliance with Social Security obligations (measure 22).

Hence, despite the recession, the existence of this action plan is the given proof that the Portuguese government has continued, and will continue in the future, their policy measures towards the integration of immigrants. This substantial political investment, within the framework of political and social consensus, represents another structural step forward.

Inspired by the Common Agenda for Integration, several Member States have been defining concrete integration programmes for immigrants that mainly refer to the 'one-stop-shop' (OSS) model. In Portugal, the National Immigration Support Centres (Centros Nacionais de Apoio ao Imigrante - CNAI) were set up in 2004. Their establishment, in Lisbon and Porto, seeks to provide an integrated, efficient and humane response to the integration issues of immigrants who have chosen Portugal as their host country, congregating under the same roof public services of

different ministries and support offices in partnership with immigrant associations. Within this innovative model, the participation of intercultural mediators is fundamental. Mediators guarantee not only a cultural and linguistic proximity to each immigrant who uses the services of these centres, but also a fundamental proximity between public administration and immigrant citizens. Furthermore, the participation of civil society institutions, as partners in the management of this project, can bring important outcomes. This results in the development of immigrant integration policy becoming a shared responsibility.

- The National Immigrant Support Centres (CNAI) in Lisbon under the specific framework of labour integration runs
- Employment Support Office
- a Qualification Support Office
- and an Entrepreneurship Support Office

With the increase of the unemployment rate among immigrants and the particular fragility that the Portuguese labour market is facing, it increased the demand to this office in the past years. Since 2012 this office not only continues to offer support in the process of active job search, matching demand and supply of labour, regarding the client profile in comparison to the job offer (preparing résumés, scheduling interviews with different companies and employers), but also became more and more oriented for the empowerment of skills that are essential for the job search, taking advantage of the possibilities of networking with the other offices of the National Immigrant Support Centre but also working in a straight relation with the network of local job centres for immigrants.

In addition, in 2007 the High Commission and the Institute for Employment and Professional Training (IEFP) established a network of 22 local job centres specifically oriented to immigrants, formed through partnerships with local organisations – principally immigrant associations. Many of these labour support offices are located in districts with high numbers of immigrants and intend to close the gap between public administration services and migrant communities.

And since 2007, the National Immigrant Support Centre created a Entrepreneurship Support Office aiming to support and guide entrepreneurial initiatives, providing information about the legal aspects of business creation, supporting in the definition of the business project, giving referrals to credit institutions, disseminating information on existing incentives and financial supports and articulating with the Promotion of Immigrant Entrepreneurship Project (PEI) in the organization of courses to support the creation of business.

This Project was launched in 2009 aiming to raise awareness on immigrant entrepreneurship and to support migrants in the creation of their own businesses. The target group have been mainly immigrant communities that reside in vulnerable and poor neighbourhoods. This project includes training and empowerment actions for business creation. These actions are developed in parallel with other activities, such as the empowerment of a training team specialized in entrepreneurship; the mobilization of local institutions to promote this project; mobilization of other key players (like local authorities, financial institutions, as well as public or private programmes related to business creation); creation and dissemination of information leaflets about the Project and consultants support after the course.

The High Commission is the coordinator of this project, working in partnership with the mentioned local institutions, such as immigrant associations or other non-profit organizations whose target audience are immigrants. This partnership also includes institutions responsible for the

identification of the trainers and entrepreneurs consultants. This means that this project involves the persons and institutions who better know the problems and the needs of the migrants. In 2012 this project received an award under the national contest for the European Enterprise Promotion Awards in the category: responsible and inclusive entrepreneurship.

The recognition of qualifications and the certification of competences are also important aspects that can hamper or facilitate the integration of migrants in the labour market and the full use of their human capital. Under this framework **(1)** In 2007 the new immigrant act defined a special legal status for qualified immigrants that came to Portugal. This comprises a package of measures to attract highly qualified people to live in Portugal; **(2)** Aiming to make more flexible the access to the Portuguese labour market and the recognition of qualifications, Portugal approved further legal developments in this respect - new legal regime for the recognition of degrees, articulated with the characteristics of the degrees attributed by Portuguese Universities, and new rule to the process of registration of foreigner diplomas. This regulation applies to degrees at the levels of Bachelor (licenciado), Masters and Doctorate as defined in the Portuguese system. It is a long and time consuming process there each degree certified by a foreign university must be accessed by a Portuguese University, but it will give its fruits in the future, there each University's degree is accessed only once.

(3) Under this framework was further reinforced the special programme for the integration of immigrant doctors in the Portuguese National Health Service (Portaria n.o 925/2008, August 18), recognising their degrees and competences, and that results from a partnership of different institutions: Portuguese Ministry of Health, Universities, Calouste Gulbenkian Foundation and the Jesuit Refugee Service of Portugal.

Based in the National Immigrant Support Centre in Lisbon, the Qualification Support Office for Immigrants aims to advise and direct migrants towards the most appropriate qualification processes according to the profile of each candidate, providing information on equivalence and recognition of university degrees and professional certification.

Finally, Portugal has adopted amendments to the Portuguese immigration law no. 23/2007 of 04/07/2011, which took effect on the 9th October 2012. These amendments implemented the European Directives 2009/50/EC ("Highly Qualified" Directive) and 2009/52/EC ("Sanctions" Directive) by introducing the EU Blue Card, extending validity periods for temporary stay visas, imposing more stringent eligibility requirements on foreign local hires performing highly skilled activities, creating a new residence programme for foreign investors, and introducing criminal penalties for businesses that employ unauthorised foreign workers.

CSE 18§1 REPUBLIQUE SLOVAQUE

Le Comité conclut que la situation de la République slovaque n'est pas conforme à l'article 18§1 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que les règlements existants sont appliqués dans un esprit libéral.

346. Le représentant de la République slovaque a fourni par écrit les informations suivantes:

Due to the fact that a new information system is being implemented in the network of the offices of labour, social affairs and family, statistical data are currently unavailable. Once the system is fully operational, the Slovak Republic will submit the requested data to the ECSR.

Article 18§2 - Simplification des formalités et réduction des droits et taxes

CSER 18§2 ARMENIE

Le Comité conclut que la situation de l'Arménie n'est pas conforme à l'article 18§2 de la Charte au motif que les taxes dues pour la délivrance d'un titre de séjour sont excessives

347. La représentante de l'Arménie a fourni par écrit les informations suivantes:

The fees for residence permit are the follows:

- Fee for temporary permit is 105 000AMD (191 Euro) for one year,
- Fee for permanent permit is 140 000 AMD (255 Euro) for five years.

CSER 18§2 IRLANDE

Le Comité conclut que la situation de l'Irlande n'est pas conforme à l'article 18§2 de la Charte au motif que les frais exigés pour l'établissement des permis de travail sont excessifs.

348. Le représentant de l'Irlande a fourni par écrit les informations suivantes:

Firstly, we would point out that Ireland has a long history of progressive economic migration policies. Ireland provided full access to its labour market for the EU 10 and due to economic circumstances reluctantly imposed restrictions on Bulgaria and Romania upon their accession to the EU. These restrictions ceased with effect from 1st January 2012.

Anyone looking at our Employment Permits system would be struck by the transparency and clarity of the regime and the clear intention of making it attractive to employers and employees. The objective of our regime is to encourage skilled migrants to Ireland.

There are four points we would like to raise in answer to the Committee's findings:

Point 1

The fees are **administrative fees** which cover staff, office, administration and IT costs.

When comparing Ireland's fees with other countries consideration must be given to the different processes used in administering permits in each country. Ireland's employment permit system requires a high level of **case-by-case consideration by officials**. This facilitates a relatively **straightforward regime** where the applicant need only concern themselves with completing a form, submitting a fee, and detailing the job offer along with employer and employee details. The applicant **does not have to deal with other evaluation criteria** often used in other countries' systems e.g. quotas, points and so on. As such, there are **few hidden costs to applicants** in terms of requiring third party advice. Current applications are processed within a short period of time (currently three to four weeks) from start to finish underscoring the **customer service** on offer.

Nevertheless, the Department of Jobs, Enterprise and Innovation **is concerned that the level of fees could have the potential to deter applications** and is planning conduct a business process review of its operations with a view to designing and developing a fully **online applications facility** over the coming years.

Already the Department has made a number of significant changes to its policies in April of this year with a view to reducing or **eliminating hidden costs** for the applicant. For example, we no

longer require certified or translated copies of prospective employees' qualifications and we have significantly reduced advertising requirements for employers.

It is anticipated that the streamlining of policies and rules, greater use of online technologies and enhanced business processes and workflows **will enable the Department to make efficiencies and re-evaluate fees in the future.**

Point 2

It should be also noted when comparing fees across countries that **Ireland operates a full refund policy to applicants** in order to attract applications. While this means that the administration is funded from successful applicants' fees, it ensures that unsuccessful applicants do not incur costs for no benefit. This is a policy choice which Ireland believes to be **equitable to all applicants. As the report notes, a number of Employment Permits do not incur any fees at all.**

Ireland processed 5,053 applications in 2012 and received a total of €2.631m in fees. This equates with an **average fee of just €521 per application and many of these applications related to Employment Permits of 2 to 3 years' duration.**

Point 3

Fees are paid for by the applicant who can either be **an employer or an employee.** There are options presented to applicants in terms of fees. Often, employers will pay the application fee even where the employee is the applicant.

The level of **fees has not featured in the feedback received by employers.** Indeed, many industry **groups in Ireland have publicly endorsed the current Employment Permits system** especially following the improvements made to it in April of this year.

Point 4

Ireland notes that the Committee observes that the amount of fees has gone up since its last examination of the situation, when they ranged between €65 and €500. However, a like for like comparison is not being made.

From 2003 to 2006 processing fees ranged from €65 to €500 **depending on the duration of a permit.** For example, it was possible at that time to obtain an employment permit for a duration of 1 month for a fee of €65, 2 months for a fee of €95 and so on - up to a maximum fee of €500 for an Employment Permit with a duration of 6 to 12 months.

There were a number of problems with this system. Firstly, **the fees did not cover the administration costs of the processing.** Secondly, the **duration of the employment permits were low** and dis-incentivised applications by limiting permits to a maximum of one year and requiring permit holders to renew permits frequently. A permit holder who worked in Ireland at that time over a period of 5 years **would have had to renew their permits on at least 4 separate occasions** and would have incurred a cost of €2,500.

In 2007, a new system was introduced aimed at attracting skilled workers and at **reducing the ongoing administrative burden on applicants and ensuring that the fee covered the administration costs involved.** The new system included provision for a 2 year Employment Permit with one renewal stage to extend the permit by a further 3 years. Therefore, a permit holder who worked in Ireland over a period of 5 years under the new regime would have had to renew their permits **on just one occasion** and would have incurred the **same total fees of**

€2,500. It was still possible to apply and receive employment permits of less than 6 months and therefore go through multiple renewals but generally Ireland found that applicants preferred the additional longevity of the permits.

Fees did increase for a period of time in June 2009 increasing the maximum fee to **€2,250 and this is the figure referred to by the Committee.** However, **the increase was reversed in 2011 to the previous levels.**

Therefore, the fees that currently apply are equivalent to those that pertained in 2003 on a like for like basis and are arguably less allowing for inflation.

CSER 18§2 REPUBLIQUE SLOVAQUE

Le Comité conclut que la situation de la République slovaque n'est pas conforme à l'article 18§2 de la Charte au motif que les règles régissant la délivrance des permis de séjour et de travail n'ont pas été simplifiées.

349. Le représentant slovaque déclare que depuis 2013, la République slovaque a transposé dans le droit national la *Directive 2011/98 du Parlement européen et du Conseil établissant une procédure de demande unique en vue de la délivrance d'un permis unique autorisant les ressortissants de pays tiers à résider et à travailler sur le territoire d'un État membre et établissant un socle commun de droits pour les travailleurs issus de pays tiers qui résident légalement dans un État membre.*

350. Avec ces changements apportés à la législation nationale, les exigences du CEDS relatif à une simplification des règles régissant la délivrance des permis de séjour et de travail devraient être satisfaites.

351. Le CG félicite le Gouvernement slovaque des changements introduits et lui demande d'inclure cette information dans le prochain rapport.

CSER 18§2 TURQUIE

Le Comité conclut que la situation de la Turquie n'est pas conforme à l'article 18§2 de la Charte révisée au motif qu'une double procédure est nécessaire pour l'obtention d'un permis de travail et d'un titre de séjour.

352. Le représentant de la Turquie indique que son gouvernement a pris des mesures de simplification en vue de raccourcir le délai de traitement des demandes de permis de travail. Par ailleurs, le nombre de documents nécessaire pour obtenir un permis de travail a été réduit.

353. Un changement important est en outre survenu en avril 2013, avec une nouvelle loi dont l'article 27 stipule que les permis de travail ont valeur de titre de séjour. De ce fait, un étranger titulaire d'un permis de travail n'a plus besoin de demander un titre de séjour.

354. Le CG félicite le Gouvernement turc de ces développements positifs.

Article 18§3 - Assouplissement des réglementations

CSER 18§3 BELGIQUE

Le Comité conclut que la situation de la Belgique n'est pas conforme à l'article 18§3 de la Charte au motif que la résiliation du contrat de travail d'un étranger entraîne l'annulation de son titre de séjour et il/elle peut être tenu de quitter le pays dès que possible.

355. Le représentant de la Belgique a fourni par écrit les informations suivantes:

Le Comité européen des droits sociaux reproche à la Belgique et à d'autres pays que le titre de séjour d'un ressortissant étranger puisse être révoqué si ce travailleur venait à perdre son emploi et que l'intéressé serait alors contraint de quitter le pays dans les plus brefs délais.

Les autorités belges compétentes (Intérieur et Emploi) ont pris connaissance de cette conclusion. Elle semble être basée sur une compréhension insuffisante des attitudes des autorités belges compétentes.

Le permis de travail n'est normalement délivré que pour autant qu'il y ait un besoin du marché de l'emploi. Le but de la délivrance du permis de travail n'est pas d'abord de permettre à un étranger de travailler mais bien de permettre à un employeur qui ne trouve pas de travailleur sur le marché belge d'engager de la main d'œuvre étrangère. Il est donc logique de mettre fin au séjour si l'intéressé ne travaille plus.

Cependant il ne s'agit pas d'une décision systématique dans la mesure où l'autorité compétente (le SPF Intérieur) tient compte de la totalité de la situation de l'intéressé, notamment de la durée de l'occupation effective, et où, après deux ans de résidence, il n'est plus mis fin au séjour pour le seul motif de la fin de la relation de travail (à ce moment-là on laisse à l'étranger le temps de trouver autre chose).

Dans le contexte de l'application de la directive « blue card » de l'UE le renouvellement du titre de séjour est conditionné par la poursuite de l'activité.

La politique suivie en matière d'autorisation de séjour à l'issue de la relation de travail différencie la situation du travailleur dont le séjour se justifie par la migration économique de celle du travailleur qui peut travailler mais qui est venu en Belgique à d'autres fins comme l'asile ou la régularisation.

Dans le premier cas – la migration économique - est concerné l'étranger qui a obtenu l'autorisation de séjour sur base d'un permis de travail B, délivré en respect des règles prévues par la législation applicable, notamment l'Arrêté royal du 9/06/1999. (Le permis de travail B est délivré pour une période maximale de douze mois pour une occupation auprès d'un seul employeur).

Dans les autres cas, il s'agit du droit de séjour d'autres personnes qui ont obtenu une autorisation de séjour pour un motif qui n'a rien d'économique: le regroupement familial ou l'asile, par exemple. Ces personnes ont bien évidemment le droit d'exercer aussi une profession afin de subvenir à leurs besoins.

Le renouvellement de l'autorisation de séjour dépend du motif de l'octroi de cette autorisation. Dans le cas du travailleur migrant économique, l'autorisation de séjour est délivrée sur base du permis de travail et renouvelée sur base du renouvellement de ce dernier.

Or le permis de travail B n'est accordé et renouvelé qu'après examen du marché de l'emploi et en tenant compte de la préférence communautaire. Si donc le permis de travail n'est pas prorogé, parce que les conditions de sa délivrance ne sont plus remplies, il est cohérent que l'autorisation de séjour accordée pour ce motif ne soit pas prolongée non plus. Pour en décider, il est cependant tenu compte des liens de la personne avec le pays, liens qui vont en s'intensifiant au fil du temps. L'octroi d'un délai pour trouver un autre emploi et obtenir un nouveau permis de travail dépendront des motifs de la perte d'emploi et /ou du retrait du permis de travail (par exemple, une rupture du contrat par le travailleur après quelques jours de travail à peine ou une restructuration de la société après plus d'un an d'occupation, par exemple).

De la même manière, le travailleur qui est venu dans le cadre du regroupement familial verra le renouvellement de son séjour refusé s'il ne forme plus une vie commune avec le membre de la famille qu'il est venu rejoindre. Dans ce cas, l'exercice ou non d'une activité professionnelle n'a donc pas d'incidence. Toutefois, après un certain temps, le travailleur étranger qui a obtenu le séjour sur base du regroupement familial pourra obtenir un séjour à titre personnel qui ne dépendra plus des conditions de départ.

Le SPF Intérieur pense que la cohérence même du système est donc en cause ici.

CSER 18§3 REPUBLIQUE DE MOLDOVA

Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova n'est pas conforme à l'article 18§3 de la Charte au motif que la résiliation du contrat de travail d'un étranger entraîne l'annulation de son titre de séjour temporaire, ainsi l'obligeant de quitter le pays dès que possible.

356. La représentante de la République de Moldova a fourni par écrit les informations suivantes:

A partir 01 janvier 2009, une fois avec l'entrée en vigueur de la Loi n180 du 10.07.2008 sur la migration du travail les travailleurs immigrés reçoivent un seul document – permis de séjour aux fins de travail. Le permis de séjour aux fins de travail est émis à la base de la Décision de l'Agence Nationale de l'Emploi sur l'octroi du droit au travail et à la base de la Décision du Bureau de Migration et d'Asile sur l'octroi du droit de séjour provisoire aux fins de travail. La demande de l'obtention du permis de séjour aux fins de travail doit être soumise au Guichet Unique de documentation des étrangers dans le cadre du BMA, ils reçoivent leur permis de séjour du même Guichet Unique.

Lorsque le contrat de travail du travailleur étranger est résilié à des raisons imputables à celui-ci avant l'expiration du terme de validité du permis de séjour, le travailleur migrant n'est pas obligé à quitter le territoire de la République de Moldova, ayant le droit d'engager chez un autre employeur. L'alinéa (7) Article 5 de la Loi n180 stipule ce qui suit *"Avant l'expiration de la validité du permis de séjour aux fins de travail, le citoyen étranger et/ou l'apatride peut solliciter l'octroi du droit au travail et du droit de séjour provisoire aux fins de travail en vue d'être embauché chez un autre employeur, dans des conditions générales."*

CSER 18§3 ROUMANIE

Le Comité conclut que la situation de la Roumanie n'est pas conforme à l'article 18§3 de la Charte aux motifs que:

- *le manque de simplification des formalités pour l'obtention de permis de travail et de résidence représente toujours un obstacle sérieux pour les travailleurs étrangers d'accéder aux marchés du travail nationaux*
- *la perte d'emploi entraîne la révocation du titre de séjour, obligeant ainsi les travailleurs étrangers à quitter le pays.*

Premier motif de non-conformité

357. La représentante de la Roumanie indique que plusieurs mesures ont été prises depuis l'adoption de la conclusion du CEDS, avec notamment la mise en place d'une procédure unique qui évite une double procédure pour obtenir un permis de travail et un titre de séjour.

358. De plus, le gouvernement roumain va transposer dans le droit national la *Directive 2011/98 du Parlement européen et du Conseil établissant une procédure de demande unique en vue de la délivrance d'un permis unique autorisant les ressortissants de pays tiers à résider et à travailler sur le territoire d'un État membre.*

359. Ensemble, ces deux mesures juridiques et pratiques devraient répondre aux exigences du CEDS.

360. Le CG prend note des informations communiquées, invite le Gouvernement roumain à fournir toutes informations utiles dans le prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Deuxième motif de non-conformité

361. Le représentant de la Roumanie a fourni par écrit les informations suivantes:

II. As regards the second point, namely that **the loss of employment leads to the cancellation of the residence permit thereby obliging foreign workers to leave the country**, we would like to stress that the job loss is no reason for immediate cancellation of the permit and hence for ordering foreigners to leave Romania.

In fact, if the employment relationship is terminated before the expiry of the residence permit for work purpose, the foreigners also qualify for a grace period of 60 days before the permit is cancelled, a period of time in which they have the possibility to seek for another job. However, this does not exempt the new employer from obtaining a work permit in the terms set by law.

On this occasion we would like to inform you that the Ministry of the Interior initiated procedures for amending the national legislation on immigration, particularly on the employment and posting of foreign workers in Romania, with a view to transposing **Directive 2011/98/EU of the European Parliament and of the Council of 13 December 2011 on a single application procedure for a single permit for third-country nationals to reside and work in the territory of a Member State and on a common set of rights for third-country workers legally residing in a Member State**. Thus, the *draft bill on employment and posting of foreign workers in Romania and amending and supplementing certain acts on migration and asylum* has been already placed in approval procedure by the institutions involved.

CSER 18§3 TURQUIE

Le Comité conclut que la situation de la Turquie n'est pas conforme à l'article 18§3 de la Charte aux motifs que:

- *la réglementation régissant l'accès des travailleurs étrangers à l'exercice d'une activité indépendante n'a pas été assouplie*
- *il n'est pas établi que le titre de séjour d'un travailleur étranger qui viendrait à perdre son emploi n'est pas automatiquement révoqué.*

Premier motif de non-conformité

362. Le représentant de la Turquie a fourni par écrit les informations suivantes:

Article 7 of the Law on Work Permits of Foreigners No. 4817 requires minimum 5 year legal and uninterrupted residence in Turkey for the foreigners wishing to engage in a self-employed activity in Turkey.

However, Article 8 of the above-mentioned Law provides certain exceptions for certain groups of foreigners:

- To foreigners, who are married with a Turkish citizen and live in Turkey with their spouses with marriage bond, or to foreigners, who have settled in Turkey after their marriage bond has finished after at least three years, and to the children thereof from a Turkish citizen spouse,
- To foreigners that were born in Turkey or have come to Turkey before reaching their majority according to their national laws, if they don't have a nation, according to the Turkish legislation and that have graduated from vocational school, high school or university in Turkey,
- To foreigners that are accepted as an emigrant, refugee or nomad according to the Residence Law No. 2510,
- To citizens of the countries that are a member of the European Union and to the spouses and children thereof who are not citizens of the countries that are a member of the European Union,
- To those who are working at the service of the diplomats, administrative and technical personnel that are commissioned in the foreign governments' embassies and consulates in Turkey and in the representations of the international establishments, and to the spouses and children of the diplomats and administrative and technical personnel commissioned in the embassies, consulates and representations of the international establishments in Turkey, provided that they are within the framework of the principle of reciprocity and they are restricted with the duration of the commission,
- To foreigners who will temporarily come to Turkey for a period of over one month with the aim of scientific and cultural activities, and for a period of over four months with the aim of sports activities,
- To foreigners at the position of key personnel to be employed in the works of goods and services purchase, having a work made or operating a facility, with contract or tendering procedures by the Ministries and public institutions and establishments authorized by law.

Furthermore, in Turkish legislation there are some additional provisions which provide exceptions to the requirement of 5 year residence for engaging in a self-employed activity.

Article 3 (Definitions) of Law on Foreigners and International Protection No. 6458 and dated 04/04/2013 defines European countries as the "member states of the Council of Europe and other countries to be determined by the Council of Ministers" and Article 31 provides a short term residence permit for the foreigners wishing to set up a business or establish a commercial link.

Besides according to Foreign Direct Investment Law No. 4875 and dated 05/06/2003, requirement of 5 year residence for work permit is not stipulated for the foreigners who establish a company or a branch of company in Turkey and the foreigners who will be employed in those businesses. In this context, in accordance with the Article 5 of above-mentioned Law, the for-

eigners are given a one year permit for the first application, and then the period of the permit can be extended by 2 years and 3 years upon request.

On the other hand, new Turkish Commercial Code No. 6102 and dated 14/02/2011 and Law on the Enforcement and Implementation of the New Turkish Commercial Code No. 6103 are intended to bring Turkish business setting into conformity with EU legislation. In this context, the persons enrolled in the Commercial Register will automatically gain the status of “legal entity” and the work permits of foreigners to be employed will be arranged in this framework.

When the above-summarized regulations are considered, our Government holds the idea that the requirement of 5 year legal and uninterrupted residence for engaging in a self-employed activity does not restrict access to labour market in manner contrary to the provisions of European Social Charter.

Deuxième motif de non-conformité

363. Le représentant de la Turquie a fourni par écrit les informations suivantes:

En effet, l'article 7 de la loi no: 4817 sur les titres de permis de travail des étrangers dispose que les étrangers souhaitent travailler dans une activité indépendante doit avoir résidé au moins cinq ans dans le territoire de Turquie. Néanmoins, cette disposition n'interdit pas d'accorder le permis de travail aux étrangers qui créent une entreprise ou qui sont les associés d'une entreprise. Selon l'article 5 de loi no: 4817, on accorde a ces étrangers la première fois un an de permis de séjour, puis on le prolonge successivement deux et trois ans.

D'autre part, la loi no: 4875 sur les investissements directs prévoit dans son article 5, paragraphe (a) la liberté des investisseurs étrangers d'investir en Turquie et l'égalité de traitement des investisseurs étrangers avec les investisseurs nationaux.

À cet égard, la condition de durée de résidence 5 ans figurée dans l'article 7 de la loi susmentionnée pour pouvoir travailler dans une activité indépendante ne constitue pas une restriction devant l'accès au marché du travail.

Article 18§4 - Droit de sortie des nationaux

CSER 18§4 FEDERATION DE RUSSIE

Le Comité conclut que la situation de la Fédération de Russie n'est pas en conformité avec l'article 18 § 4 de la Charte au motif que la loi prévoit l'interdiction de quitter le pays qui n'est pas justifiée au sens de l'article G de la Charte.

364. Le représentant de la Fédération de Russie a fourni par écrit les informations suivantes:

In accordance with Art. 55 (part 3) of the Constitution of the Russian Federation, the right of everyone to free passage from the Russian Federation may be restricted in order to protect the foundations of the constitutional system, morality, health, rights and legal interests of other persons, national defense and State security.

Restrictions of constitutional rights and freedoms, including the right to free passage from the Russian Federation, are acceptable only if they are proportionate to constitutionally significant goals and objectives. Such restrictions cannot be interpreted broadly and should not lead to denial of civil, political and other rights guaranteed to citizens by the Constitution of the Russian Federation and federal laws.

These provisions are fully consistent with the provision of paragraph 2 of Art. 29 of the Universal Declaration of Human Rights and Section 3, Art. 2 of the protocol 4 to the [Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental](#) freedoms, by virtue of which every person in the exercise of his rights and freedoms may be subject only to such restrictions that are prescribed by law and are necessary to ensure due recognition and respect for the rights and freedoms of others, to meet just requirements of morality, public order and crime prevention, the general welfare in a democratic society.

Based on the legal nature of the Russian Federation as a state in which the branches of legislation form a system of correlated elements, and also under constitutional principles of proportionality, equality and justice, such measures must be adequate to the protected values and really necessary in terms of criminal, criminal procedure and criminal enforcement legislation.

Reasons to limit the right of a citizen of the Russian Federation to depart from the Russian Federation are the following.

The conclusion of a national labour agreement (contract), which involves a temporary restriction of the right to free passage from the Russian Federation while getting the admission to highly important or top secret information classified as state secrets in accordance with the Law of the Russian Federation «On the State Secret».

Articles 21 and 24 of the Federal Law dated by 21 July 1993 № 5485-1 «On the State Secret» stipulate that the admission to state secrets implies that a person agrees to a partial and temporary restriction of his rights, including the right to go abroad during the period set in the labour contract herewith receiving income and money compensation guaranteed by the labour contract. Relations connected with considering information as a state secret and protecting its confidentiality are regulated by the Law « On the State Secret» and the Decree of the President of the Russian Federation dated by November 30, 1995 № 1203 «On Approval of the List of Information Classified as State Secrets».

This includes the information in the military field, in the fields of economy, science and technology, in the field of foreign policy and economy, in the field of intelligence, counterintelligence, operational investigation activities.

Admission of officials and citizens to state secrets is voluntary. Mutual obligations of the administration of an organization and an employee are reflected in the labour contract. In this case persons who admitted to state secrets are subject to familiarization with the legislation of the Russian Federation on state secrets, which provides liability for its violation.

Conclusion №193 (1996) on Russia's application to access the Council of Europe, adopted by the Parliamentary Assembly in January 25, 1996 (at the 7-th session), states: «... The Parliamentary Assembly notes that the Russian Federation fully shares its vision and the interpretation of commitments... and that Russia is going to ... cease immediately the practice of restrictions of the right to free passage from the country for people admitted to state secrets, keeping only those restrictions which are conventional in the Member States of the Council of Europe».

A term of restriction of the right to free passage from the country cannot exceed ten years in total, including the period of limitations set in the labour contract since the date of a person's last familiarization with the highly important or top secret information.

According to paragraph 2 of the Article 1 of the Federal Law dated by May 27, 1998 № 76- FZ « On the Status of Military Men», regular service men enjoy human and civil rights and freedoms with some restrictions prescribed by this federal law, federal constitutional and other federal laws. This includes the possibility of refusal to a regular service man to passage freely from the Russian Federation at any time.

Draft to regular service or alternative service is the reason for restricting the right to free passage from the Russian Federation. This restriction exists if the draft to regular service or alternative service has been carried out in accordance with the Federal Law dated by 28 March 1998 № 53- FZ «On Military Duty and Military Service» and the Federal Law dated by July 25, 2002 № 113- FZ «On Alternative Service».

This restriction is valid till the end of the term of military or alternative service.

The right of a citizen of the Russian Federation to depart from the Russian Federation may be temporarily restricted in case he has been detained on suspicion of committing a crime or sued. This restriction is valid till the judgment is awarded or the sentence comes into force.

If a citizen of the Russian Federation is convicted of a crime he can also be subject to the restriction of his right to free passage from the Russian Federation. This restriction is valid till the completion of the sentence or the remission. Restriction of probationers' right to go abroad is a temporary measure aimed at ensuring fulfillment of the conviction as constitutionally significant judicial act.

The right of a citizen of the Russian Federation to free passage from the Russian Federation may be temporarily restricted in case he evades the fulfillment of obligations imposed by the court. Such restriction is not absolute since it is valid only within the period, the maximum limit of which is set in the Federal Law «On the Procedure of Departure from the Russian Federation and Entry into the Russian Federation», the permission to leave the Russian Federation may be given regardless of the expiry date of such a period.

Constitutional Court of the Russian Federation determined that the possibility of temporary restriction of a citizen's right to departure from the Russian Federation, when he evades fulfilling the obligations imposed by the court, is aimed at protecting the constitutionally important goals and objectives and cannot be regarded as violating the constitutional rights of citizens.

The right of a citizen of the Russian Federation to depart from the Russian Federation may be temporarily restricted in case he has informed deliberately false information about himself while submitting documents for the departure from the Russian Federation. This restriction is valid till the problem is resolved by the body issuing such documents during the period not exceeding a month.

Prior to making the decision to issue a citizen passport, diplomatic passport, service passport of the Ministry of Foreign Affairs of the Russian Federation, territorial offices and missions of the Ministry of Foreign Affairs of the Russian Federation, which issue citizen passports, diplomatic passports, service passports, provide inspection whether there are any circumstances which may lead to a temporary restriction of the right of a citizen to free passage from the Russian Federation.

ARTICLE 20 - DROIT A L'EGALITE DE CHANCES ET DE TRAITEMENT EN MATIERE D'EMPLOI ET DE PROFESSION, SANS DISCRIMINATION FONDEE SUR LE SEXE EN VUE D'ASSURER L'EXERCICE EFFECTIF DU DROIT A L'EGALITE

CSER 20 AZERBAÏDJAN

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

- *la législation interdit l'emploi des femmes dans les mines souterraines et d'autres emplois présentant un caractère pénible ;*
- *il n'y a pas d'aménagement de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination fondée sur le sexe ;*

Premier motif de non-conformité

365. Le représentant de l'Azerbaïdjan indique que le code du travail est en cours de révision. L'article 241 sera amendé et les interdictions supprimées.

366. La CES demande si un calendrier a été fixé pour ces amendements.

367. Le représentant azerbaïdjanais répond par la négative.

368. Le CG prend note de la volonté politique de changer la situation et encourage les autorités à poursuivre sur cette voie. Il espère que ces amendements entreront en vigueur dans les plus brefs délais. Dans l'intervalle, il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Deuxième motif de non-conformité

369. Voir sous Article 1§2.

CSER 20 BOSNIE-HERZEGOVINE

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

- *le droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe, n'est pas garanti dans la pratique,*
- *il est interdit d'employer des femmes à des travaux souterrains dans les mines.*

Premier motif de non-conformité

370. Le représentant de la Bosnie-Herzégovine décrit certaines caractéristiques de la loi sur l'égalité des sexes en Bosnie-Herzégovine ; il indique que les principaux textes législatifs des entités et cantons en la matière ont été alignés sur la loi sur l'égalité des sexes en Bosnie-Herzégovine. Il reconnaît qu'une étude menée en 2008 sur l'écart de rémunération entre les sexes a bien mis en évidence la position dominante des hommes sur le marché du travail, même si les femmes ont tendance à posséder une formation plus solide.

371. Le représentant précise qu'il existe plusieurs voies de recours pour les femmes qui s'estiment victimes de discrimination : l'Agence pour l'égalité des sexes, le médiateur et les tri-

bunaux. Les avocats et les juges suivent régulièrement des formations sur la discrimination fondée sur le sexe. Une nouvelle banque de données va permettre de disposer d'informations sur les affaires de discrimination.

372. En ce qui concerne le taux d'emploi des femmes, le représentant ajoute que l'emploi accuse un recul général en raison de la crise économique. Mais les établissements publics lancent des activités d'encouragement de l'emploi des femmes. Toutes les stratégies d'emploi accordent une attention particulière à la situation des femmes.

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

Deuxième motif de non-conformité

374. Le représentant de la Bosnie-Herzégovine indique que la situation n'a pas changé. L'interdiction provient du fait que la Bosnie-Herzégovine a ratifié en 1993 la Convention n° 45 de l'OIT concernant l'emploi des femmes aux travaux souterrains dans les mines de toutes catégories. Elle va à présent, à la suite de la conclusion du CEDS, dénoncer la Convention n° 45 de l'OIT, puis modifier sa législation intérieure pour la mettre en conformité avec la Charte.

375. Le CG prend note de l'intention du gouvernement de mettre la situation en conformité et l'invite à le faire dès que possible.

CSER 20 BULGARIE

Le Comité conclut que la situation de la Bulgarie n'est pas conforme à l'article 20 de la Charte au motif qu'il existe un plafond d'indemnisation prédéfini pour les travailleurs licenciés en raison d'une discrimination fondée sur le sexe peuvent empêcherait les indemnités d'être entièrement réparatrices et suffisamment dissuasives

376. Voir sous Article 1§2.

CSER 20 CHYPRE

Le Comité conclut que la situation de Chypre n'est pas conforme à l'article 20 de la Charte au motif que l'emploi des femmes à des travaux souterrains dans les mines est interdit.

377. La représentante de Chypre indique que l'interdiction d'employer des femmes à des travaux souterrains dans les mines s'explique par le fait que Chypre a ratifié la Convention n° 45 de l'OIT concernant l'emploi des femmes aux travaux souterrains dans les mines de toutes catégories, et qu'elle est toujours en vigueur. Selon la décision de la Cour de justice de l'Union européenne en l'affaire Autriche (C-203/03) cette interdiction équivaut à une inégalité de traitement fondée sur le sexe ; mais la Cour n'a pas condamné l'Autriche car, comme dans le cas de Chypre, elle était liée par les obligations contractées en vertu de la Convention de l'OIT. Avant de pouvoir modifier sa législation nationale sur ce point, Chypre doit dénoncer la Convention conformément aux procédures de l'OIT, et va le faire. La Convention ne peut toutefois être dénoncée que tous les dix ans.

378. La représentante indique qu'entre-temps, il n'est guère probable que se produisent des cas de discrimination contre les femmes dans l'emploi à des travaux souterrains dans les mines, car il n'y en a plus à Chypre.

379. Le CG prend note de ces informations, et demande à Chypre de mettre la situation en conformité dès que possible.

CSER 20 FRANCE

Le Comité conclut que la situation de la France n'est pas conforme à l'article 20 de la Charte au motif que la législation ne permet les comparaisons de rémunérations qu'entre salariés de la même entreprise ou du même établissement.

380. La représentante de la France a fourni par écrit les informations suivantes:

La Charte sociale européenne, dans son article 20, demande aux Etats membres de reconnaître le droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession sans discrimination fondée sur le sexe et de prendre les mesures appropriées pour en assurer ou promouvoir l'application dont la rémunération.

Les dispositions de la Charte sociale n'impliquent nullement que le principe d'une rémunération égale pour un même travail ou pour un travail de valeur égale s'applique entre les femmes et les hommes d'entreprises différentes au motif que ces entreprises relèvent dans du champ d'application d'une même convention collective.

La règle posée par la Charte s'impose à l'employeur qui doit assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale dans son entreprise, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Si l'application de ce principe dans une entreprise emporte le respect par l'employeur de l'ensemble des dispositions conventionnelles existantes pour tous les salariés, femmes ou hommes, il n'existe, pour autant, aucune justification à ce qu'au sein d'une même branche professionnelle, les salariés d'entreprises différentes –hommes ou femmes- perçoivent des salaires identiques pour des activités identiques. Une telle exigence méconnaîtrait le principe de faveur qui permet à l'employeur de verser des salaires supérieurs aux minima fixés par la négociation collective de branche (ou d'entreprise).

Le principe d'une rémunération égale pour un même travail ou pour un travail de valeur égale tel que posé par la Charte sociale ne s'applique donc pas à des salariés appartenant à des entreprises différentes, qui sont placés, au regard de ce principe, dans des situations différentes, peu important que certains des éléments de rémunération soient communs entre tout ou partie des entreprises (qu'il s'agisse de dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles).

C'est dans cette logique que s'inscrit la législation française qui est ainsi conforme à la juste application du principe ainsi posé par la Charte sociale qu'elle reprend pleinement.

Fondements juridique et jurisprudentiel du principe « à travail égal, salaire égal »

Le code du travail – article L. 3221-2 – prévoit que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Pour la Cour de cassation, le principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes produisant un travail égal ou de valeur égale est une application du principe plus général « à travail égal, salaire égal ». « L'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe, pour autant que les salariés en cause soient placés dans une situation identique » (Cass. soc, 29 octobre 1996).

De cette construction jurisprudentielle, il ressort que la différence de traitement entre les salariés placés dans la même situation doit reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence (*Cass. soc, 15 mai 1997 ; Cass. soc, 15 mai 2007*).

Pour apprécier si les salariés se trouvent dans une situation de travail de valeur égale, la jurisprudence se réfère tout d'abord au poste de travail et prend en compte le coefficient, la qualification et l'ancienneté (*Cass. soc, 15 décembre 1998 ; Cass. soc, 23 octobre 2001*). La jurisprudence exigeait, pour que la comparaison puisse s'effectuer, que les salariés exercent les mêmes fonctions: « n'effectuent pas un travail de valeur égale des salariés qui exercent des fonctions différentes » (*Cass. Soc, 26 juin 2008*). Cette approche restrictive a été remise en cause. La Cour de cassation admet que des fonctions différentes peuvent comporter des travaux de valeur égale (*Cass. soc, 6 juillet 2010*).

Cette approche de la notion de travail égal ou de valeur égale par la jurisprudence nécessite de la part du juge de se livrer à une analyse comparative des fonctions, des tâches et des responsabilités des salariés concernés (*Cass. soc, 1^{er} juillet 2009 ; Cass. soc, 28 septembre 2010*).

Cadre d'appréciation

Même entreprise

En s'inspirant de la jurisprudence communautaire, la Cour de cassation a écarté l'application du principe « à travail égal, salaire égal » s'agissant d'entités juridiquement distinctes.

Pour les juges européens, l'égalité de rémunération suppose une « entité responsable de l'irrégularité, qui pourrait rétablir l'égalité de traitement » (CJCE, 17 septembre 2002). La Cour de cassation estime donc que le principe « à travail égal, salaire égal » n'a vocation à s'appliquer qu'à l'égard des salariés d'une même entreprise (Cass. soc, 12 juillet 2006).

Ainsi, des salariés mis à disposition au sein d'une entreprise ne peuvent comparer leur situation avec celle des salariés de l'entreprise utilisatrice. Ces derniers ne sont pas fondés à se prévaloir des avantages – en l'espèce, un jour de repos compensateur – des salariés d'une autre entreprise (*Cass. soc, 6 juillet 2005*).

Ce principe ne s'applique pas aux salariés appartenant à des entreprises différentes, même soumises à la même convention collective (*Cass. soc, 22 février 2006 ; Cass. soc, 24 septembre 2008*).

Enfin, le principe « ne s'applique pas lorsque les salariés qui revendiquent le bénéfice d'un droit ou d'un avantage n'appartiennent pas à l'entreprise au sein de laquelle ce droit ou cet avantage est reconnu en vertu d'un accord collectif, d'un usage ou d'un engagement unilatéral de l'employeur » (*Cass. soc, 2 juin 2010, au sujet d'une prime d'ancienneté et d'un treizième mois*).

Unité économique et sociale (UES) ou groupe

Dans le cadre d'une UES, la Cour de cassation a également écarté le principe d'égalité de rémunération en indiquant « qu'au sein d'une unité économique et sociale qui est composée de personnes juridiquement distinctes pour la détermination des droits à rémunération d'un salarié, il ne peut y avoir de comparaison entre les conditions de rémunération de ce salarié et celles d'autres salariés compris dans l'unité économique et sociale, que si ces conditions sont fixées par la loi, une convention ou un accord collectif commun, ainsi que dans le cas où un travail de ces salariés est accompli dans le même établissement » (*Cass. soc, 1^{er} juin 2005 ; Cass. soc, 2 juin 2010*).

La Cour de cassation privilégie donc le cadre de l'entité juridique en admettant toutefois, et par exception, que si la rémunération est fixée par un accord collectif applicable à l'ensemble des entités de l'UES, le principe d'égalité s'applique. La Cour de cassation semble aussi suggérer que pour des salariés travaillant dans un même établissement de l'UES, le principe d'égalité de rémunération joue même si ces salariés appartiennent à des entités juridiquement distinctes de l'UES.

Cette jurisprudence concerne également les entreprises d'un même groupe. Il n'existe aucun principe juridique imposant à une entreprise d'accorder des avantages identiques à ceux des salariés des autres entreprises du groupe (Cass. soc, 14 septembre 2010).

Entreprise et établissement

La jurisprudence a tout d'abord accordé une certaine autonomie à l'établissement dans la différenciation des rémunérations. Ainsi:

- « la négociation collective au sein d'un établissement distinct permet d'établir par voie d'accord collectif des différences de traitement entre les salariés de la même entreprise » (Cass. soc, 27 octobre 1999) ;
- « un accord d'établissement peut prévoir, au sein de l'établissement, compte tenu de ses caractéristiques, des modalités de rémunération spécifiques » (Cass. soc, 7 avril 2004) ;
- « un accord d'entreprise peut prévoir qu'au sein de certains de ses établissements, compte tenu de leurs caractéristiques, des modalités de rémunération spécifiques seront déterminées par voie d'accords d'établissement » (Cass. soc, 18 janvier 2006).

Toutefois, les différences entre salariés d'établissements distincts d'une même entreprise ne peuvent donc résulter que de raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence.

CSER 20 GEORGIE

Le Comité conclut que la situation de la Géorgie n'est pas conforme à l'article 20 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi qu'il existe une protection suffisante contre la discrimination dans l'emploi fondée sur le sexe.

381. Aucune information n'a été fournie

CSER 20 REPUBLIQUE DE MOLDOVA

Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova n'est pas conforme à l'article 20 de la Charte au motif que la législation interdit l'emploi des femmes pour des travaux pénibles ainsi qu'en sous-sol.

382. Les autorités moldaves s'efforcent autant que faire se peut de garantir un niveau de sécurité et de santé décent au travail. Selon la loi sur la sécurité et la santé au travail de 2008, les mesures de prévention et l'identification des risques professionnels sont une priorité. La loi prévoit une série de droits et d'obligations pour tous les acteurs de l'économie.

383. Cela étant, de nombreux postes de travail présentent encore des risques qu'il est impossible de supprimer complètement pour l'instant, et dans ce contexte, l'interdiction de recruter des femmes pour des travaux pénibles et en sous-sol a vocation à protéger la capacité de reproduc-

tion des femmes dès lors qu'un niveau de développement technique trop faible et d'autres facteurs ne permettent pas de garantir l'absence de risques.

384. L'article 248 du code du travail ne devrait donc pas être jugé discriminatoire, puisqu'il renvoie à l'article 8 du même code, qui stipule que ne doivent pas être considérées comme discriminatoires les différences, les exceptions et les préférences prévues dans des dispositions nationales spéciales pour les personnes qui ont besoin d'une protection sociale et d'un soutien juridique.

La sauvegarde de la fonction de reproduction est un droit pour lequel les instruments internationaux en matière de droits des femmes demandent de prendre toutes les mesures appropriées.

385. Pour les représentants français et néerlandais, cette situation est obsolète et discriminatoire ; ils soulignent le manque de volonté de changer les choses.

386. La représentante islandaise est d'accord sur ce point et propose de mettre un avertissement aux voix.

387. La représentante lituanienne, soutenue par les représentants roumain, estonien, russe, portugais et ukrainien, rappelle qu'il s'agit d'une situation A (conclusion de non-conformité pour la première fois), qu'il faut du temps pour que les mentalités évoluent et que par conséquent un message fort serait suffisant.

388. Les représentants polonais et turc suggèrent également d'envoyer un message fort.

389. Le CG invite instamment la Moldova à modifier sa législation et à mettre la situation en conformité avec la Charte dans les plus brefs délais.

CSER 20 PORTUGAL

Le Comité conclut que la situation du Portugal n'est pas conforme à l'article 20 de la Charte au motif que, dans les affaires portant sur l'égalité de rémunération, la législation ne permet pas de faire des comparaisons de rémunérations qu'entre salariés de la même entreprise ou du même établissement

390. La représentante du Portugal informe qu'une résolution du Conseil des ministres du 8 mars 2013 (13/2013) demande au gouvernement d'élaborer et de diffuser un rapport sur les écarts de salaires entre les hommes et les femmes par secteur économique et par branche d'ici la fin de l'année. L'égalité entre les sexes, dont l'égalité de rémunération, est toujours une priorité pour le gouvernement. Selon les dernières données Eurostat, les écarts de salaires entre les hommes et les femmes sont de 12,5 % au Portugal, soit un taux inférieur à la moyenne de l'UE.

391. Elle demande en outre au CEDS de préciser ce qu'il entend concrètement par comparaisons des rémunérations,

392. Les représentants de plusieurs pays (France, Roumanie et Turquie) font observer que la jurisprudence du CEDS est difficile à comprendre et que de ce fait ils sont incapables de la respecter.

393. Le CG décide de prendre note des informations communiquées par le Portugal et d'attendre la prochaine appréciation du CEDS. Il indique néanmoins qu'il demandera au CEDS des précisions sur sa jurisprudence relative aux comparaisons de rémunérations.

CSER 20 SLOVENIE

Le Comité conclut que la situation de Slovénie n'est pas conforme à l'article 20 de la Charte au motif que pendant la période de référence, il était interdit d'employer des femmes à des travaux miniers souterrains et les femmes n'étaient pas autorisées à travailler de nuit dans les secteurs de l'industrie et de la construction.

394. La représentante de la Slovénie annonce que la Convention n° 89 de l'OIT sur le travail de nuit (femmes) (révisée, 1948) n'est plus applicable en République slovène depuis le 16 novembre 2012.

395. La nouvelle loi sur les relations de travail, entrée en vigueur le 12 avril 2013, n'impose pas aux employeurs d'obtenir l'autorisation du ministère du Travail pour le travail de nuit des femmes dans les secteurs de l'industrie.

396. Le CG se félicite que la Slovénie ait mis la situation en conformité avec la Charte.

CSER 20 REPUBLIQUE SLOVAQUE

Le Comité conclut que la situation de la République slovaque n'est pas conforme à l'article 20 de la Charte au motif qu'il n'a pas été établi que l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi sans discrimination fondée sur le sexe soit garantie.

397. Le représentant de la République slovaque a fourni par écrit les informations suivantes:

As far as equal treatment and equal remuneration is concerned, the Slovak Republic has standard legal regulations in the Labour Code and other legal instruments in accordance with the EU regulations.

In order to align labour law relations and the Antidiscrimination Act, two recent amendments of the Labour Code were adopted. These amendments, among other aspects, specified the definition of the application of the equal treatment principle in labour legislation. The most important changes are as follows:

Article 1 of the Fundamental Principles of the Labour Code states that natural persons shall have the right to work and to the free choice of employment, to fair and satisfying working conditions and to the protection against arbitrary dismissal from employment in accordance with the principle of equal treatment, stipulated for the area of labour-law relations under a special act on equal treatment in certain areas and on the protection against discrimination and on amending of certain acts (the Anti-discrimination Act). These rights belong to them without any restriction and discrimination on the grounds of sex, marital status and family status, sexual orientation, race, colour of skin, language, age, unfavourable health state or health disability, genetic traits, belief and religion, political or other conviction, trade union activity, national or social origin, national or ethnic group affiliation, property, lineage, or other status, with the exception of a case where different treatment is justified by the nature of the activities to be performed in employment, or by the circumstances under which these activities are to be performed, if this reason consists in the actual and decisive requirement for the job, provided the objective is legitimate and the requirement adequate.

Article 6 of the Fundamental principles of the Labour Code guarantees that women and men shall have the right to equal treatment with regard to access to employment, remuneration and promotion, vocational training, and also with regard to working conditions. For pregnant women,

mothers until the completion of the ninth months of confinement, and for breastfeeding women working conditions shall be secured that will protect their biological state with respect to pregnancy, childbirth, care for the child after birth, and their special relationship with the child after birth. For women and men, working conditions shall be secured that will enable them to perform their social function in upbringing of children and child care.

Article 13, paragraph 1 of the Labour Code states that employer shall be obliged to treat with employees in labour-law relations in accordance with principle of equal treatment stipulated for the area of labour-law relations by separate Act on Equal Treatment in Certain Areas and on the Protection against Discrimination and on Amending and Supplementing Certain Acts (Antidiscrimination Act).

Article 13, paragraph 2 of the Labour Code states that in labour-law relations, discrimination shall be prohibited on the grounds of sex, marital and family status, sexual orientation, race, colour of skin, language, age, unfavourable health state or health disability, genetic traits, belief or religion, political or other conviction, trade union activity, national or social origin, national or ethnic group affiliation, property, lineage or other status.

An employee shall have the right, according to the Article 13, paragraph 5 of the Labour Code, to submit a complaint to the employer in connection with the infringement of rights and obligations; the employer shall be obliged to respond to such a complaint without undue delay, perform retrieval, abstain from such conduct and eliminate the consequences thereof.

An employee, who assumes that their rights or interests protected by law were aggrieved by failure to comply with the principle of equal treatment may have under the Article 13, paragraph 6 of the Labour Code recourse to a court and claim of legal protection stipulated by separate Act on Equal Treatment in Certain Areas and on the Protection against Discrimination and on Amending and Supplementing Certain Acts (Antidiscrimination Act).

Furthermore, according to the Article 41, paragraph 8 of the Labour Code, upon engaging a natural person, an employer may not violate the principle of equal treatment where concerning access to employment. Where an employer upon establishing an employment relationship shall breach the obligation, the natural person shall be entitled to appropriate financial compensation.

The right of an employee to wage for equal work and for work for equal value is guaranteed by the Article 119a of the Labour Code which in paragraph 1 states that wage conditions must be agreed without any form of sex discrimination. Paragraph 2 sets that women and men have the right to equal wage for equal work and for work of equal value. Equal work or work of equal value is considered to be work of the same or comparable complexity, responsibility and urgency, which is carried out in the same or comparable working conditions and at producing the same or comparable capacity and results of work in employment relationship for the same employer. If the employer implements a system of job evaluation, the evaluation must be based on the same criteria for men and women without any sexual discrimination.

Employees who suffer damages in consequence of violations of obligations resulting from labour-law relations may lodge a complaint at the competent labour inspection body in accordance with Article 150, paragraph 2 of the Labour Code. The Labour Inspectorate is obliged to thoroughly examine each complaint. According to the data of the National Labour Inspectorate Report on Remuneration for 2012, 103 complaints in which employees highlighted discrimination were lodged. 34 complaints highlighting the violation of the Article 119a of the Labour Code – violation of equal wage conditions – were lodged in 2012.

Also in 2012, the Antidiscrimination Act was amended to also cover the definition of indirect discrimination and contains introduction of temporary balancing measures aimed at improving the situation of the disadvantaged sex for all public institutions.

Other activities in this field include:

- Summary Report on the State of Gender Equality in Slovakia 2012 – a monitoring report which is annually submitted to the highest social dialogue body in the Slovak Republic – Economic and Social Council of the Slovak Republic, to the Government and the National Council. This report also contains evaluation of the wage gaps.
- Activities aimed at fulfilling individual tasks listed in the National Action Plan for Gender Equality 2010-2013.
- Fulfilling the Memorandum on Cooperation Between the Government of the Slovak Republic and the Confederation of Trade Unions of the Slovak Republic in the Field of Gender Equality – activities aimed at equal pay. The social partners and the Government carry out training activities aimed at the role of trade unions in wage collective bargaining.

CSER 20 TURQUIE

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

- *l'emploi de toutes les femmes à certains des travaux exécutés sous terre ou sous l'eau est interdit*
- *les femmes qui n'ont pas été engagées sous contrat de travail à durée indéterminée depuis au moins six mois et qui travaillent dans une entreprise qui emploie au minimum 30 personnes ne sont pas protégées par l'interdiction de discrimination pour raison de sexe.*

Premier motif de non-conformité

398. Le représentant de la Turquie explique que l'interdiction est inscrite dans l'article 72 du code du travail, qui dispose qu'il est interdit d'employer des femmes à des travaux exécutés sous terre, tels que l'extraction minière, l'installation de câbles et la construction d'égouts et de tunnels.

399. Cette disposition a été adoptée pour protéger les femmes actives, considérées plus fragiles en raison de leur spécificité biologique. Elle est en outre conforme à la Convention n° 45 des travaux souterrains (femmes) de 1935 de l'OIT, dont l'article 2 énonce qu'aucune personne de sexe féminin, quel que soit son âge, ne peut être employée aux travaux souterrains dans les mines.

400. Le représentant turc ajoute que son gouvernement va examiner la possibilité d'amender la législation et consultera les partenaires sociaux à ce sujet.

401. Le CG prend note de l'intention de remédier à la situation et encourage les autorités à le faire dans les plus brefs délais.

Deuxième motif de non-conformité

402. Le représentant turc explique que la législation relative à la protection contre la discrimination fondée sur le sexe ne prévoit rien en ce qui concerne la nature du contrat de travail, les horaires de travail et le nombre de salariés dans l'entreprise.

403. L'article 5 de la loi n° 4857 interdit la discrimination directe et indirecte fondée sur le sexe ou en raison de la maternité et prévoit en outre une rémunération égale pour un travail de valeur égale.

404. En cas d'infraction à ces dispositions, les salariés peuvent demander une indemnisation convenable – jusqu'à quatre mois de salaire, mais aussi la restitution des droits dont ils ont été privés.

405. Indépendamment de la nature du contrat de travail, des horaires de travail et du nombre de salariés dans l'entreprise, tous les travailleurs peuvent demander une indemnisation prévue par l'article 5 dès lors que le droit à l'égalité de traitement n'est pas respecté.

406. La situation évoquée par le CEDS est prévue à l'article 18 du code du travail, intitulé « rupture du contrat de travail pour raison valable », qui stipule que tout employeur qui met fin au contrat de travail d'un salarié en contrat à durée indéterminée qui a travaillé pendant plus de six mois dans une entreprise de plus de 30 salariés, doit fournir une raison valable.

407. Cependant cet article ne s'applique pas dans les affaires de discrimination.

408. Le CG prend note des informations communiquées, invite le Gouvernement turc à fournir toutes informations utiles dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

ARTICLE 24 - DROIT A LA PROTECTION EN CAS DE LICENCIEMENT

CSER 24 ALBANIE

Le Comité conclut que la situation de l'Albanie n'est pas conforme à l'article 24 de la Charte aux motifs que:

- *il n'est pas établi que les motifs de licenciement avec préavis réputés valables par la législation ou la jurisprudence interne n'aillent pas au-delà de ce qui est admis par l'article 24 de la Charte ;*
- *l'indemnité maximum versée en cas de licenciement illégal est inadéquate et la législation ne prévoit pas la possibilité d'une réintégration dans le secteur privé.*

409. Aucune information n'a été fournie

CSER 24 ARMENIE

Le Comité conclut que la situation de l'Arménie n'est pas conforme à l'article 24 de la Charte aux motifs que:

- *la cessation d'emploi reposant sur le fait que l'intéressé a atteint l'âge d'admission à pension, comme le permet la loi, n'est pas justifiée;*

- *les indemnités maximum versées en cas de licenciement pour un motif non valable sont inadéquates.*

410. La représentante de l'Arménie a fourni par écrit les informations suivantes:

The 2 grounds of non-conformity will be taken into account in the process of amendments in the Labour Code of RA.

CSER 24 BULGARIE

Le Comité conclut que la situation de la Bulgarie n'est pas conforme à l'article 24 de la Charte aux motifs que:

- *les salariés sont exclus de la protection contre le licenciement durant les six mois de leur période d'essai;*
- *la cessation d'emploi pour certaines catégories de salariés reposant sur le fait qu'ils ont atteint l'âge d'admission à pension, comme le permet la loi, n'est pas justifiée.*

Premier motif de non-conformité

411. La représentante de la Bulgarie indique que l'article 225§1 du code du travail prévoit, en cas de licenciement illégal, une indemnité compensatoire d'un montant équivalent à six mois de salaire maximum.

412. En 2009, sur la base des conclusions du Comité européen des droits sociaux, le ministère du Travail et de la politique sociale a engagé des amendements législatifs et préparé un projet de loi amendement et complétant le code du travail afin de supprimer la limite de six mois prévue à l'article 22.

413. Suite aux objections soulevées par le ministère des Finances et le ministère de la Défense, le projet de loi n'a pas été adopté, les deux ministères arguant que cette disposition visait à inciter les chômeurs à chercher un emploi sur le marché du travail.

414. La représentante bulgare fait ensuite valoir que, conformément à la procédure judiciaire actuelle, un conflit peut être définitivement réglé en six mois, si le requérant agit de bonne foi et respecte les délais. En outre, l'article 242 du code de procédure civile prévoit l'exécution anticipée des décisions rendues en première instance dès lors que le tribunal accorde une indemnité compensatoire pour licenciement illégal. Surtout elle indique qu'en 2013, la Cour suprême de cassation a rendu un jugement interprétatif dans lequel elle conclut qu'en cas de non-exécution d'une obligation résultant d'un contrat, le tribunal peut accorder réparation du préjudice moral causé directement et immédiatement par le caractère illicite de l'acte. Dans ce type d'affaires, la compensation n'est pas plafonnée (loi sur les obligations et les contrats, code de procédure civile). Les relations de travail étant aussi des relations contractuelles, cela signifie qu'en cas de licenciement illégal, le salarié dispose d'un autre outil essentiel de protection civile au titre de la loi sur les obligations et les contrats.

415. Le rapport d'experts sur la conclusion du CEDS sera remis au nouveau gouvernement bulgare. La question pourrait également être soulevée avec le mécanisme national de coordination des droits de l'homme que le ministère des Affaires étrangères souhaite mettre en place.

416. Pour le représentant turc, cette information est nouvelle.

417. Les représentants russe, lituanien et roumain observent qu'il y a effectivement eu des développements positifs et qu'il y a une volonté de changer les choses.

418. Le représentant de la CES estime quant à lui que la situation n'a pas changé et qu'un message fort devrait être envoyé aux autorités bulgares.

419. Pour la représentante polonaise, il n'y a pas de projet en cours et la voie de recours civil ne la convainc pas.

420. Le CG prend note des informations fournies, demande instamment aux autorités bulgares de mettre la situation en conformité avec la Charte révisée et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Deuxième motif de non-conformité

421. La représentante de la Bulgarie a fourni par écrit les informations suivantes:

Selon l'Annexe à la Charte sociale européenne révisée - Portée de la Charte sociale européenne révisée en ce qui concerne les personnes protégées – par rapport à l'article 24:

Il est entendu que cet article couvre tous les travailleurs mais qu'une Partie peut soustraire entièrement ou partiellement de sa protection les catégories suivantes de travailleurs salariés:

- a les travailleurs engagés aux termes d'un contrat de travail portant sur une période déterminée ou une tâche déterminée;
- b les travailleurs effectuant une période d'essai ou n'ayant pas la période d'ancienneté requise, à condition que la durée de celle-ci soit fixée d'avance et qu'elle soit raisonnable;
- c les travailleurs engagés à titre occasionnel pour une courte période.

Comme mentionné précédemment, le contrat en vertu de l'art. 70, par. 1 du Code du travail est conclu pour une période d'essai de 6 mois, pour évaluer si l'employé/e est capable d'effectuer le travail ou si le travail est approprié pour lui/elle. Ce contrat n'est pas une base autonome pour conclure un contrat de travail. Par conséquent, nous considérons que cette situation (art. 70, par. 1 du Code du travail) tombe dans les catégories de salariés visés à l'annexe de l'art. 24, para 2, b), qui peuvent être exclus du domaine de la protection totale ou partielle en vertu de l'art. 24 ESCh (r).

- **la cessation d'emploi pour certaines catégories de salariés reposant sur le fait qu'ils ont atteint l'âge d'admission à pension, comme le permet la loi, n'est pas justifiée.**

Par l'amendement du Code du travail (promulgué en SG. N 7 de 2012) on a supprimé la possibilité de l'employeur de résilier le contrat de travail à cause que le travailleur ait acquis le droit à la retraite/pension de vieillesse. La possibilité de l'employeur de mettre fin à l'emploi de professeurs et des docteurs en sciences à l'âge de 65 ans n'est pas liée à l'acquisition de droits à la retraite/pension. Cette disposition existait dans le Code du travail avant l'année 2012. Elle ne s'applique que par rapport à un groupe limité de personnes travaillant dans le domaine de l'éducation supérieure.

CSER 24 CHYPRE

Le Comité conclut que la situation de Chypre n'est pas conforme à l'article 24 de la Charte aux motifs que:

- *les salariés n'ayant pas travaillé pour leur employeur pendant une période ininterrompue de 26 semaines n'ont pas droit à la protection contre le licenciement.*
- *les catégories de personnes exclues de la protection vont au-delà de ce que permet l'Annexe à la Charte;*

Premier motif de non-conformité

422. S'agissant des licenciements pendant la période d'essai, la représentante de Chypre indique que le gouvernement reconnaît qu'à ce jour la situation est telle que décrite dans les conclusions du CEDS, mais il maintient sa position, selon laquelle la loi relative à la cessation de la relation de travail (loi 24/2/1967-2003 et règlements afférents) est conforme au point 2 de l'annexe à l'article 24 de la Charte sociale révisée pour toutes les raisons exposées dans ses précédentes réponses aux conclusions du CEDS. Il se dit néanmoins prêt à discuter avec les partenaires sociaux de la possibilité de modifier la loi afin de mettre la législation nationale en conformité avec les conclusions du CEDS.

423. Or les efforts nationaux butent sur le fait que ni la Charte sociale européenne ni le CEDS ne définissent ce qu'est une « durée raisonnable de la période d'essai » en relation avec le point 2 de l'annexe à l'article 24.

424. Le gouvernement chypriote n'est donc pas en mesure de proposer des amendements législatifs spécifiques aux partenaires sociaux, d'autant plus qu'à ce jour, aucun partenaire n'a proposé de changer la durée de la période d'essai. Un amendement qui spéculerait uniquement sur ce que pourrait être une période d'essai d'une durée raisonnable ne garantirait pas que la situation deviendrait conforme à l'article 24 de la Charte.

425. Au vu de ce qui précède, le gouvernement chypriote propose que le Secrétariat du CEDS réalise une cartographie des législations concernées de toutes les parties contractantes de la Charte sociale européenne, conformément à la décision prise à la 120^e réunion du Comité gouvernemental. Les résultats de cet exercice pourraient ensuite être mis à la discussion d'une future réunion du Comité gouvernemental de la Charte sociale européenne et du Code européen de la sécurité sociale, afin de définir ce que le CEDS considère comme une période d'essai raisonnable du point de vue du point 2 de l'annexe à l'article 24 de la Charte.

426. Plusieurs représentants rappellent que pour l'heure, Chypre n'a pas vraiment l'intention de changer la situation (Pays-Bas, Turquie et CES).

427. La représentante chypriote indique que le gouvernement prévoit de consulter les partenaires sociaux pour changer la situation, mais qu'il n'a aucune idée de ce que le CEDS considère comme une période raisonnable.

428. Pour l'OIE, il est difficile de dire ce qu'est une période déraisonnable.

429. Sur proposition du représentant néerlandais et conformément à ses règles de procédure, le CG met aux voix une recommandation, qui est rejetée (0 voix pour, 33 contre). Le CG met alors aux voix un avertissement, qui est rejeté (8 voix pour, 24 contre).

430. Le CG prend note des informations communiquées et appelle instamment les autorités chypriotes à rendre la situation conforme à la Charte. Dans l'intervalle, il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Deuxième motif de non-conformité

431. La représentante de Chypre a fourni par écrit les informations suivantes:

The Termination of Employment Legislation was adopted in order to protect employees from unfair dismissals as well as cover them for the risk of redundancy which would affect the income and the career prospects of the employee.

Furthermore, the Social Insurance legislation allows for a person who receives a pension to continue working beyond the pensionable age of 65 without a reduction to the pension. In addition, an employee who continues to work beyond the pensionable age may have also received his pension rights from a supplementary pension scheme without any reduction.

In view of the above, the Social Partners have agreed that since the worker who is over 65 receives an income in the form of a pension and perhaps a supplementary pension and, since the termination of employment does not constitute any loss of career prospects, the termination of employment legislation should not apply to persons who have reached statutory pensionable age. It is noted that most collective agreements which include a retirement age set it at 65 or below, while in cases where the collective agreement does not include such a clause or when there is no collective agreement, the practice is to retire when the worker reaches the pensionable age. To this extent, most employees over the age of 65 in practice are employed on a casual basis.

Regarding the termination of employment during the period of probation, the Government of Cyprus acknowledges that the current status remains as described in the ESCR conclusions. The Cyprus Government retains its position that the Termination of Employment Law (Law 24 of 1967-2003 and Regulations issued thereafter) is in compliance with item 2 of Appendix to Article 24 of the Revised Social Charter for the reasons explained in its previous responses to the ESCR conclusions. Nevertheless, the Cyprus Government has indicated its willingness to discuss with the Social Partners the possibility of amending the legislation in order to bring the national legislation in line with the ESCR conclusions.

However, our efforts stumble upon the fact that neither the European Social Charter nor the ECSR provide a definition of what constitutes a reasonable duration of a probationary period in relation to item 2 of Appendix to Article 24.

As a result, the Cyprus Government is not in a position to propose to the Social Partners specific amendments of the legislation, especially since to this date no partner has raised any issue of alterations regarding the duration of probationary period. Furthermore, an amendment based only on speculation of what would be accepted as a reasonable duration of probationary period does not necessarily guarantee that the amendment will bring the situation in conformity with the Article 24 of the Charter.

In view of the above, the Cyprus Government proposes that the Secretariat of the ECSR carries out a mapping exercise of the respective legislations of all contracting parties of the European Social Charter, as it was decided during the 120th meeting of the Governmental Committee. The results of this exercise could be discussed at a future meeting of the Governmental Committee of the European Social Charter and European Code of Social Security with the aim of establishing what the ESCR would accept as reasonable probationary period in respect of item 2 of Appendix to Article 24 of the Charter.

CSER 24 FINLANDE

Le Comité conclut que la situation de la Finlande n'est pas conforme à l'article 24 de la Charte au motif que le droit ne prévoit pas de possibilité de réintégration en cas de licenciement illégal.

432. La représentante de la Finlande a fourni par écrit les informations suivantes

Legislation on termination of employment

Grounds for termination and cancellation of the employment contract are regulated in the Employment Contracts Act. The Act also includes general provisions on e.g. notice periods, re-employment and compensation for groundless termination of an employment contract.

According to the Employment Contracts Act, the employer shall not terminate an indefinitely valid employment contract without proper and weighty reasons. Proper and weighty reasons may be related to the employee's person or to financial and production-related grounds. Whether grounds are proper and weighty enough is determined upon a case-by-case consideration taking into account all circumstances of the case.

The employer may not terminate an employment contract on the basis of the employee's pregnancy or because the employee is exercising his/her right to the family leave.

The employer is only upon an extremely weighty cause entitled to cancel an employment contract with an immediate effect regardless of the applicable period of notice or the duration of the employment contract.

If the employer has terminated or cancelled an employment contract contrary to the grounds laid down in the Employment Contracts Act, the employer must be ordered to pay compensation for unjustified termination or cancellation of the employment contract. The exclusive compensation must be equivalent to the pay due for a minimum of three months or a maximum of 24 months.

Furthermore, if the employer has terminated the employment contract contrary to the Act on Equality between Women and Men, the Non-Discrimination Act or the Act on Co-operation within Undertakings, the employee is entitled to compensation set in the relevant legislation. Compensation is paid on addition to the compensation regulated in the Employment Contracts Act.

Reinstatement of an employment relationship

According to the previous Employment Contracts Act (in force until 2001), when considering a case on termination of an employment contract, the court had to - upon a request of a party- to determine whether there were conditions to reinstatement of the employment contract. Special attention had to be paid to the grounds for dismissal, the extend of the employer's operations, number of employees, as well as to the employee's actual willingness and ability to return to work and also to the employee's other circumstances. When considering the conditions to reinstatement, the court could order a so called alternative compensation the employer had to pay in case of reinstatement of the employment contract.

In the preparatory works for the new Employment Contracts Act (in force from 2001), the preparatory committee was unanimous on that there was no need to include a provision on an alternative compensation in the new Act. One of the reasons for that was that the provision on an alternative compensation was in practice applied very rarely. Even in cases the employee requested the court to examine the conditions for reinstatement and an alternative compensation was ordered, the employment contract was not usually re-instated.

In case of illegal termination of employment contract, the employee's financial status is secured by a compensation set in the law. In addition the obligation of re-employment supplements the job security of those employees whose employment contract has been terminated on financial or production-related grounds.

Furthermore, the Government considers that the employment contract is a contractual relationship between employer and employee. Thus, a legal obligation of reinstatement in case of unlawful dismissal would suit poorly into the Finnish legal system. If the employer was not willing to reinstate the employee, ultimately execution remedies would have to be used in order to guarantee the right to reinstatement of illegally dismissed employees. It is clear that in circumstances like that working would be impossible and impractical for both the employee and the employer.

Reinstatement of a service relationship

In Finland, termination of service relationships is regulated in the Civil Service Act. The grounds for dismissal are identical to the grounds set in the Employment Contracts Act. Legislation on Equality, Non-Discrimination and Co-operation are also applied in the civil service relationships. Furthermore, in the Civil Service Act, there are provisions on e.g. notice periods, re-employment and compensation for groundless termination of a service relationship.

The civil service is not a contractual relationship, but based on an administrative decision of a state or municipal authority. Also termination of a service relationship is based on an administrative decision. An authority's decision on terminating a service relationship can be appealed against in administrative proceedings. If termination is found groundless, the service relationship continues uninterrupted. In addition, the authority that has terminated the service relationship may, before the end of the notice period and upon the civil servant's acceptance, cancel the termination. Respectively, a civil servant may not cancel his/her resignation without the authority's acceptance.

CSER 24 IRLANDE

Le Comité conclut que la situation de l'Irlande n'est pas conforme à l'article 24 de la Charte aux motifs que:

- *la législation permet de soustraire les salariés à la protection contre le licenciement pour une durée d'un an pendant la période probatoire ;*
- *l'exclusion des employés qui ont atteint l'âge normal de la retraite de la protection de la loi sur le licenciement abusif va au-delà de ce qui est autorisé en vertu de l'Annexe à la Charte.*

433. La représentante de l'Irlande a fourni par écrit les informations suivantes

The Unfair Dismissals Acts 1977-2007 do not apply to a person who has been in the continuous service of the same employer for less than one year, with some exceptions. The legislation also does not cover employees on probation or undergoing training of up to one year. In order for the exclusion in relation to probation and training to apply, a written employment contract must be in place and the duration of the probation or training must be one year or less and be specified in the employment contract.

The requirement of one year's continuous service does not apply where the dismissal results from the following:

- An employee's pregnancy, giving birth or breastfeeding or any matters connected therewith;

- The exercise or proposed exercise by an employee of a right under the Maternity Protection Acts 1994 and 2004;
- The exercise or contemplated exercise by an employee of the right to adoptive leave, or additional adoptive leave under the Adoptive Leave Acts 1995 and 2005 ;
- The exercise or proposed exercise by the employee of the right to Parental Leave or Force Majeure Leave under and in accordance with the Parental Leave Acts 1998 and 2006;
- An employee's entitlements, future entitlements, exercise or proposed exercise of rights under the National Minimum Wage Act 2000;
- An employee's trade union membership or activities;
- The exercise or proposed exercise by the employee of the right to carer's leave under and in accordance with the Carer's Leave Act 2001.

In the case of statutory apprentices, the Unfair Dismissals Acts do not apply if the dismissal takes place within 6 months after the commencement of the apprenticeship or within 1 month after the completion of the apprenticeship. Therefore, there is, in effect, only a minimum service requirement of 6 months in the case of a statutory apprentice.

When determining if an employee has the necessary service to qualify under the Acts, a Rights Commissioner, the Employment Appeals Tribunal or the Circuit Court, as the case may be, may consider whether the employment of a person on a series of two or more contracts of employment, between which there were no more than 26 weeks of a break, was wholly or partly for or connected with the avoidance of liability by the employer under the Acts. Where it is so found, the length of the various contracts may be added together to assess the length of service of an employee for eligibility under the Acts.

In addition, where an employee has been dismissed on any of the nine grounds of discrimination under the Employment Equality Acts 1998 and 2004, it is open to the employee to take a case of Discriminatory Unfair Dismissal under those Acts. It should be noted that there is no minimum service requirement under the Employment Equality Acts. The Acts prohibit discrimination against those in employment, seeking access to employment or participating in vocational training on nine grounds. These nine grounds are gender, civil status, family status, sexual orientation, religious belief, age, disability, race and membership of the Traveller community. The Employment Equality Acts also outlaw victimisation, that is, discrimination against an individual because he or she has taken a case or is giving evidence under the equality legislation, or has opposed by lawful means discrimination which is prohibited under this legislation.

An employee would also have the option of taking a case in the civil courts for breach of contract.

Alternatively, an employee with less than one year's service could take a "trade dispute" case under the Industrial Relations Acts to a Rights Commissioner or the Labour Court. While compliance with the Decisions in these types of cases is not legally binding, it provides a forum for the hearing of dismissal cases for those employees with less than one year's service.

2nd Ground of non-conformity

As regards exclusion of employees having having reached the normal retiring age from the protection of the Unfair Dismissals legislation, the Committee holds that such exclusion is contrary to the Charter as it goes beyond what is permitted by the Appendix to the Charter. Therefore, the situation is not in conformity on this ground.

Material for reply

There is no statutory retirement age for employees in private-sector employment in Ireland. A contract of employment will generally contain a retirement age but this is a matter of contract between the relevant parties. The Unfair Dismissals Acts currently exclude those employees who have reached the “normal retiring age” in a particular workplace. The “normal retiring age” referred to in the Unfair Dismissals Act may have been included specifically in a contract of employment or may have come about by custom and practice in the workplace. Of course, if there is no “normal retiring age” in an employment, then the Unfair Dismissals Act do apply. Also, this exclusion from the Acts does not apply where a dismissal results from an employee’s trade union membership or activity.

The provisions in the Unfair Dismissals on “normal retiring age” are aligned with provisions on retirement age in the Employment Equality Acts 1998 to 2011, which come within the remit of the Department of Justice and Equality. Section 34(4) of the Employment Equality Act 1998 (as amended) permits an employer to include a compulsory retirement age in a contract of employment. The Employment Equality Acts transposed EU Directive 2000/78/EC of 27 November 2000. That Directive established a general framework for equal treatment in employment and occupation and prohibits discrimination in employment and occupation on various grounds, including age.

While the Employment Equality Acts currently permit an employer to set a specific retirement age in a contract of employment, developments have occurred under EU case law which impact on this provision. The Court of Justice of the European Union (CJEU), in a series of age-discrimination cases concerning Directive 2000/78/EC, has clarified that Member States may provide that differences of treatment on grounds of age (including the setting of mandatory retirement ages) shall not constitute discrimination, if, within the context of national law, they are objectively and reasonably justified by a legitimate aim, including legitimate employment policy, labour market and vocational training objectives, and if the means of achieving that aim are appropriate and necessary.

These CJEU rulings have resulted in a number of cases being taken to the Equality Tribunal (which adjudicates on the Employment Equality Acts) where employees have successfully challenged the retirement age set by their employer. The Equality Tribunal in its recent decisions has interpreted the Employment Equality Acts in the light of the CJEU rulings, and sought objective justification of mandatory retirement ages set by employers. The Tribunal to date has been in a position to interpret the equality legislation in compliance with EU law.

However, the Department of Jobs, Enterprise and Innovation will liaise with the Department of Justice and Equality to examine what amendments may be necessary to both the Unfair Dismissals legislation and the Employment Equality legislation in order to provide that national legislation is in line with the rulings of the CJEU with regard to the objective justification of retirement ages.

In a separate development, the Department of Social Protection, by way of the Social Welfare and Pensions Act 2011, has provided for the discontinuation of the State Pension (Transition) from January 2014. This is a transitional State pension which individuals with sufficient social

insurance contributions currently receive for a maximum of one year between ages 65 and 66. This means that there will be a standard State Pension age of 66 years for everyone from 1 January 2014. In the context of the discontinuation of the transitional State pension, the Department of Social Protection, which has lead responsibility for the State pension and pension age policy, is chairing an inter-Departmental Group on Working and Retirement issues, on which various Departments are represented. That Department organised and chaired a Working and Retirement Forum in December 2012, at which a range of stakeholder groups discussed, amongst other matters, issues related to the alignment of mandatory retirement age practices with the new State pension age. The Group is currently considering the issues highlighted at the December Forum and is preparing preliminary proposals in this regard.

RESC 24 ITALIE

Le Comité conclut que la situation de l'Italie n'est pas conforme à l'article 24 de la Charte au motif que les salariés, pendant la période d'essai de 6 mois, ne sont pas suffisamment protégés contre le licenciement.

434. Pour le représentant de l'Italie, bien que les réglementations n'aient pas changé, il convient de noter que les tribunaux ont fixé des limites, en particulier au pouvoir de licenciement de l'employeur.

435. Il souligne que la clause de période d'essai est un élément accessoire du contrat de travail, pas un élément essentiel ; elle ne fait que répondre à la volonté spécifique des deux parties.

436. Sauf disposition contraire dans la convention collective, la clause de période d'essai doit être écrite et en préciser la durée: en général, la période d'essai dépend du niveau de qualification/diplôme et n'excède pas six mois, aux termes desquels la liberté de rompre le contrat devient caduque et les réglementations normales de la loi n° 604 du 15 juillet 1966 sont s'appliquables (licenciement individuel).

437. Le principe selon lequel un salarié peut être licencié uniquement pour raison valable ou un motif raisonnable ne s'applique pas pendant la période d'essai. De fait, pendant cette période, chaque partie peut dénoncer librement la relation de travail, conformément à l'article 2096 du code civil.

438. Pour l'employeur, la possibilité de rompre la relation de travail est plus apparente que réelle, la jurisprudence ayant développé des règles qui limitent sa marge d'appréciation. La jurisprudence la plus récente de la Cour suprême a confirmé la nullité de la clause de période d'essai dès lors qu'elle ne précise pas les tâches spécifiques que le salarié est supposé accomplir.

439. Il convient aussi de noter que la décision n° 402 du 17 janvier 1998 de la Cour suprême a élargi le champ d'application des activités de contrôle du juge en relation avec les licenciements pendant la période d'essai. Rappelant certains arrêts antérieurs de la Cour constitutionnelle (dont l'arrêt n° 189 du 22 décembre 1980), la Cour suprême a rejeté la légitimité du licenciement motivé par une raison sans lien avec la relation de travail. En d'autres termes, le salarié n'a pas l'obligation de prouver que le licenciement repose sur un motif illégal, il lui suffit de prouver que la raison du licenciement, sans être illégal, est sans lien avec la relation de travail, de sorte que le juge, s'il considère que la raison du licenciement est injustifiée, peut le déclarer illégal.

440. Plusieurs représentants soulignent que s'il y a bien eu certains changements, la loi n'a pas changé (CES, Pologne).

441. Pour la représentante chypriote, la situation est identique à celle de Chypre et dans un souci d'équité, elle demande qu'un avertissement soit mis aux voix.

442. Conformément à ses règles de procédure, le CG met aux voix une recommandation, qui est rejetée (0 voix pour, 33 contre). Le CG met alors aux voix un avertissement, qui est rejeté (4 voix pour, 28 contre).

443. Le CG prend note des informations communiquées et demande aux autorités italiennes de rendre la situation conforme à la Charte.

CSER 24 MALTE

Le Comité conclut que la situation de Malte n'est pas conforme à l'article 24 de la Charte aux motifs que:

- *les salariés sont exclus de la protection contre le licenciement durant les six mois de leur période d'essai, période qui peut aller jusqu'à un an pour certaines catégories de salariés*
- *la cessation d'emploi reposant sur le fait que l'intéressé a atteint l'âge d'admission à pension, comme le permet la loi, n'est pas raisonnablement justifiée.*

Premier motif de non-conformité

444. Le représentant de Malte confirme que malgré plusieurs amendements apportés à la loi sur les relations de travail à l'issue de plusieurs discussions entre les acteurs concernés, notamment les représentants des employeurs, des employés et du gouvernement, aucun amendement législatif n'a été introduit ou envisagé concernant la question du licenciement pendant la période d'essai.

445. Cependant, il souligne que pendant la période d'essai, l'employeur comme l'employé ont la possibilité de rompre le contrat de travail sans raison valable, ce qui peut être à la fois favorable et défavorable aux deux parties contractantes.

446. Outre le fait qu'un salarié qui s'estime victime d'un licenciement abusif pour raison de discrimination peut s'adresser au tribunal industriel (prud'hommes), le salarié licencié pendant sa période d'essai peut s'inscrire au chômage et bénéficier des prestations normales de chômage. Dans ce genre de situation, le salarié licencié alors qu'il est en période d'essai conserve un droit de recours s'il dénonce un licenciement abusif et ne perd pas son droit de s'inscrire au chômage

447. Le représentant belge estime que la situation est identique à celle de Chypre et de l'Italie et que le CG devrait mettre aux voix un avertissement.

448. Conformément à ses règles de procédure, le CG met aux voix une recommandation, qui est rejetée (0 voix pour, 33 contre). Le CG met alors aux voix un avertissement, qui est rejeté (4 voix pour, 28 contre).

449. Le CG prend note des informations communiquées et demande aux autorités italiennes de rendre la situation conforme à la Charte.

Deuxième motif de non-conformité

450. La représentante de Malte a fourni par écrit les informations suivantes

The information forwarded by the Department of Employment and Industrial Relations confirms that although several amendments to the Employment Relations Act were carried out after various discussions between concerned stakeholders, ie representatives of employers, of employees and Government, no legal amendments have been carried out or are envisaged with regards to the issue of dismissal during probation.

However, it is pertinent to point out that during the probation period, both the employer and the employee have the option to terminate the employment contract without giving any justifiable reason and this works against and in favour of both parties to an employment contract.

Moreover, apart from the fact that an employee who claims unfair dismissal on grounds of discrimination may refer his or her case to the Industrial Tribunal, which is the Maltese Labour Court, the employee who is dismissed during probation would be able to register for work and enjoy the usual related benefits for unemployment. Hence, in such situations, an employee who is dismissed during probation still has a right of redress if he or she claims unfair dismissal and, will not lose the right to register for work for such a dismissal.

Therefore we feel that employees during the probation period are indeed given the necessary protection during probation.

CSER 24 PAYS-BAS

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 sur le fait que l'intéressé a atteint l'âge d'admission à pension, comme le permet la loi, n'est pas justifiée.

451. Le représentant des Pays-Bas a fourni par écrit les informations suivantes:

The Netherlands are of the opinion that Article 24 should be read in combination with Article E of the European Social Charter that stipulates that:

Article E

Non-discrimination¹

The enjoyment of the rights set forth in this Charter shall be secured without discrimination on any ground such as race, colour, sex, language, religion, political or other opinion, national extraction or social origin, health, association with a national minority, birth or other status.

Where Article E should be understood that a differential treatment based on an objective and reasonable justification shall not be deemed discriminatory.

The Netherlands are of the opinion that there is an objective and reasonable justification to allow an employer to terminate the employment contract of its employee who has reached the age at which one is entitled to a retirement or pension benefit. All residing legally in the Netherlands are entitled to an AOW-benefit at the age of 65 and 1 month (age that will be progressively raised till the age of 67 (at present) and possibly further depending on the ageing of the population) or a guaranteed income for elderly people if their entitlement to the AOW-benefit isn't sufficient.

This is acceptable to the general public, because this implies that there is no obligation anymore to work to procure one's income. Furthermore it is believed that this is justified related to employment and labour-market policy.

Finally there is no prohibition to work beyond the retirement age. In the Netherlands currently 100.000 employees work as an employee combining their retirement benefit with their wages.

Furthermore the Equal Treatment in Employment Act implements Directive 2000/78/EC. And a possibility for an employer to terminate the employment contract because of the entitlement of the employee to a retirement is justified according to the jurisprudence of the Court of Justice of the European Union:

The second subparagraph of Article 6(1) of Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation must be interpreted as not precluding a national measure, such as that at issue in the main proceedings, which allows an employer to terminate an employee's employment contract on the sole ground that the employee has reached the age of 67 (it is a Swedish case and this is the retirement age in Sweden) and which does not take account of the level of the retirement pension which the person concerned will receive, as that measure is objectively and reasonably justified by a legitimate aim relating to employment policy and labour-market policy and constitutes an appropriate and necessary means by which to achieve that aim. (C141-11 Hörnfeldt)

CSER 24 NORVEGE

Le Comité conclut que la situation de la Norvège n'est pas conforme à l'article 24 de la Charte au motif qu'il n'a pas été établi qu'il existe un aménagement approprié de la charge de la preuve entre le salarié et l'employeur en cas de licenciement.

452. La représentante de la Norvège a fourni par écrit les informations suivantes:

In Norway's 2nd report on the implementation of the revised European Social Charter the following was written as an answer to question B to article 24:

"Where discrimination is claimed to be the reason for dismissals, the employer has the burden of proof as to whether the dismissal is unjustified. In other dismissal cases, the ordinary burden of proof system applies, i.e. the part that brings the dismissal before court has the burden of proof"

In its conclusions in 2005 the Committee therefore noted that unless it is alleged that a dismissal is discriminatory, the burden of proof lies with the plaintiff. In its conclusions in 2008 the Committee referred to its conclusions from 2005 and wrote:

"The Committee holds that in proceeding regarding unfair dismissals, the burden of proof should not rest entirely on the complainant, but should be subject of an appropriate adjustment between employee and employer. It asks the next report to specify whether Norwegian law provides for such an adjustment. "

Due to an inadvertence, Norway did not answer this question in its next report, the consequence being that the Committee in its conclusions of 2012 wrote:

"In its previous conclusion the Committee noted that unless it was alleged that a dismissal was discriminatory, the burden of proof lay with the plaintiff. The Committee asked whether Norwegian law provided for an appropriate adjustment of the burden of proof between employee and employer. In the absence of a reply, the Committee holds that it has not been established that there is an appropriate adjustment of the burden of proof between employee and employer in dismissal cases.

The Committee concludes that the situation in Norway is not in conformity with Article 24 of the Charter on the ground that it has not been established that there is an appropriate adjustment of the burden of proof between employee and employer in dismissal cases. Ground of non-conformity."

Norway regrets that the question regarding burden of proof in proceedings regarding unfair dismissals was not addressed in the 9th National Report on the implementation of the European Social Charter. We further regret that our report from 2004 was inaccurate. Hence, Norway upholds that Norwegian law is in conformity with Article 24 of the Revised Charter.

Procedural law concerning civil law in Norway is based on the principles of the court's free evaluation of evidence and preponderance of the evidence.

There is no general statutory rule with regard to burden of proof. Burden of proof is however especially regulated in certain fields (for instance in discrimination cases). In other fields the burden of proof is dependent on several different considerations. In cases concerning unfair dismissals, inter alia protection of the employee and which party is most competent and likely to secure the evidence are relevant considerations.

According to Norwegian Law (Working Environment Act section 17-7 (1)), employees may not be dismissed unless this is objectively justified on the basis of circumstances relating to the undertaking, the employer or the employee. Thus, the responsibility to prove that the dismissal is objectively justified is put on the employer. This is established in case-law as the Supreme Court has underlined that the employer has the burden of proof concerning the actual circumstances which the dismissal is based on. The Supreme Court has inter alia emphasized whether the employer's treatment of the case has been correct and if there has been consultations with the employee's elected representatives, cf. Norwegian Supreme Courts Reports (NSCR) 1959 page 900, NSCR 1987 page 117 and NSCR 1992 page 776. In the case published in NSCR 1996 page 1401 the Supreme Court established that the employer has a relatively strict burden of proof when claiming that a new fact had been used as a motive for the dismissal.

In line with this the Norwegian Government upholds that Norwegian law is in conformity with Article 24 of the Revised Charter.

CSER 24 REPUBLIQUE SLOVAQUE

Le Comité conclut que la situation de la République slovaque n'est pas conforme à l'article 24 de la Charte au motif que le montant maximum compensatoire en cas de licenciement illégal est inadéquat.

453. Le représentant de la République slovaque a fourni par écrit les informations suivantes:

All workers are protected against dismissal; there is no category of workers that is excluded from protection against dismissal (this is guaranteed by the Labour Code; or in the case of public servants, by the Act on Public Service, Act on State Service).

The last amendment of the Labour Code (2012) changed the amount of wage compensation the employee may get in the case of invalid termination of employment. The maximum wage compensation the employee may get has been increased from 12 months to 36 months. This is to ensure the employee is properly reimbursed of financial losses incurred between the date of dismissal and the decision of the court.

As far as termination of employment on “economic grounds” is concerned, the court may examine all facts, data and documentation in such a situation. The court is able to use the services of a court expert on the given subject who thoroughly examines all the steps taken in case of such a dismissal. This is to ensure a proper verdict by the court.

Protection from dismissal in case of an illness is granted to every person in case of illness. There is no upper limit on the length of time during which a person is considered ill, however after one year of sick leave an examination of the health condition of the person involved takes place in the premises of the local Social Insurance Company (which provides the worker with sickness benefit).

Safeguarding persons who resort to the courts or other competent authorities to enforce their rights against reprisals is secured by the Article 9 of the Fundamental Principles of the Labour Code. Employees and employers who sustain damage due to breach of obligations arising from labour-law relations may exercise their rights in court. Employers may neither disadvantage nor damage employees for reason of employees exercising their rights resulting from labour-law relations.

On top of this, an employee may submit a complaint to the Labour Inspectorate in accordance with Act 125/2006 Coll. on labour inspection.

CSER 24 TURQUIE

Le Comité conclut que la situation de Turquie n'est pas conforme à l'article 24 de la Charte au motif que le montant maximum de l'indemnisation qui peut être accordée en cas de licenciement abusif est inadéquat.

454. Le représentant de la Turquie a fourni par écrit les informations suivantes:

As it is well-known, the right of workers to protection in cases of termination of employment is arranged by the Article 21 of Labour Law No. 4857

The drafting process of this law not only included a survey on national requirements and needs, but also a careful examination and review of related international legislation. In this context, EU norms and ILO Conventions were given particular importance. For instance, Article 10 of “Termination of Employment Convention” (No. 158) of ILO, to which Turkey is a party, reads as follows:

“Article 10

If the bodies referred to in Article 8 of this Convention find that termination is unjustified and if they are not empowered or do not find it practicable, in accordance with national law and practice, to declare the termination invalid and/or order or propose

reinstatement of the worker, they shall be empowered to order payment of adequate compensation or such other relief as may be deemed appropriate.”

In this respect, in order to concretize the amount for such compensation decisions, a minimum amount of four months of wage and a maximum amount of eight months wage have been fixed in accordance with the national socio-economic conditions.

However the conclusions of European Committee of Social Rights on this issue and the ground of non-conformity are submitted for information of the institution responsible for the application of this legislation and these will be taken into consideration should a possible revision of the related legislation comes into agenda.

ARTICLE 25 - DROIT DES TRAVAILLEURS A LA PROTECTION DE LEURS CREANCES EN CAS D'INSOLVABILITE DE LEUR EMPLOYEUR

CSER 25 ALBANIE

Le Comité conclut que la situation en Albanie n'est pas en conformité avec l'article 25 de la Charte au motif que les créances des travailleurs ne sont pas efficacement protégés par le système privilège en cas d'insolvabilité de leur employeur.

455. Aucune information n'a été fournie

CSER 25 BELGIQUE

Le Comité conclut que la situation de la Belgique n'est pas conforme à l'article 25 de la Charte au motif que la durée moyenne nécessaire pour honorer les créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur est excessive.

456. Le représentant de la Belgique a fourni par écrit les informations suivantes:

La conclusion de non-conformité reproche la période « excessive » de onze mois qui s'écoulerait en moyenne entre la présentation des créances et le versement des sommes dues par le Fonds de fermeture des entreprises, chargé par la loi du paiement de ces créances.

Le SPF Emploi voudrait attirer l'attention sur le fait que la gestion de créances impayées repose sur de nombreux préalables (enquêtes,...) qui sont souvent nécessaires afin notamment de vérifier le caractère certain des créances des travailleurs. Ces procédures peuvent prendre du temps, surtout dans un contexte de faillite.

La durée moyenne d'intervention de 11 mois doit être lue en parallèle avec les dispositions de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises concernant l' « indemnité de transition » (art. 7, 12, 41 à 46). Cette indemnité peut être versée au travailleur qui a été licencié par son employeur en faillite et qui est ensuite repris par un nouvel employeur. Son octroi est soumis à certaines conditions, dont celle qui exige que la reprise de l'entreprise en faillite ait lieu dans les 6 mois qui suivent la faillite.

Pratiquement, le Fonds de fermeture des entreprises vérifie toujours si le travailleur qui lui adresse une créance suite à l'insolvabilité de son employeur a ou non droit à l'indemnité de

transition. Il attend donc l'écoulement de ce délai de 6 mois avant de présenter le dossier du travailleur à ses organes de décision. S'il s'avère que la condition précitée n'est pas remplie (absence de reprise ou reprise en dehors des délais légaux), ces organes décident de l'indemnisation du travailleur en ce qui concerne ses rémunérations, indemnités et avantages non payés par l'employeur en carence.

Le fait que les conditions d'octroi de l'indemnité de transition soient systématiquement vérifiées explique le délai d'intervention, relevé par le CEDS, du Fonds de fermeture des entreprises.

CSER 25 LITUANIE

Le Comité conclut que la situation de la Lituanie n'est pas conforme à l'article 25 de la Charte au motif que le temps moyen nécessaire pour satisfaire les créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur est excessif.

457. Le représentant de la Lituanie a fourni par écrit les informations suivantes:

In Lithuania the average time to satisfy workers' claim in case of insolvency of their employer has decreased: in 2011 it was 6,9 month, in 2012 – 1,5 month and in 2013 – 0,9 month. Therefore we believe that this period is not excessive any more and Lithuania is in conformity with Article 25 "Right of workers to protection of their claims in the event of the insolvency of their employer".

Please note, that during the reference period in 2010 the average time to satisfy workers' claim in case of insolvency of their employer was excessive due to the consequences of had financial crisis in Lithuania when bankruptcy proceedings increased significantly.

CSER 25 ROUMANIE

Le Comité conclut que la situation de Roumanie n'est pas conforme à l'article 25 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que les créances des travailleurs bénéficient d'une protection adéquate dans les faits en cas d'insolvabilité de l'employeur.

458. Le représentant de Roumanie a fourni par écrit les informations suivantes:

Under article 1 para. (1) of Council Directive 80/987/EEC of 20 October 1980 on the approximation of the laws of the Member States relating to the protection of employees in the event of the insolvency of their employer, as amended by the European Parliament and Council Directive 2002/74/EC, this Directive shall apply to employees' claims arising from employment contracts or employment relationships concluded with employers who are in a state of insolvency within the meaning of Article 2 para. (1) of the Directive.

According to article 2 para. (1) of the afore mentioned Directive, an employer is deemed to be insolvent if (i) an application has been made for opening a collective proceeding based on the employer's insolvency, as provided by the legislative acts, regulations and administrative provisions of a Member State, involving the employer's deprivation, in whole or in part, of his assets and the appointment of a liquidator or a person performing a similar function, and (ii) the authority which is competent under that provision:

(a) decided to open the proceedings or

(b) found that the employer's undertaking or unit has been definitively closed down and that the available assets are insufficient to warrant the procedure.

In accordance with the provisions of Article 1 para. (2) letter c) of Act no.85/2006 on insolvency, as amended and supplemented, the simplified procedure stipulated by this law applies to debtors provided in par. (1) of Article 1, i.e. companies, cooperative societies, cooperative organizations, agricultural companies, economic interest groups, as well as to any other private legal entity which carries out economic activities, and meets one of the following conditions:

1. does not have any assets in their patrimony;
2. the constitutive acts or the accounting documents cannot be found;
3. the administrator cannot be found;
4. the office/headquarters no longer exists or does not match the address mentioned at the Trade Register.

The simplified procedure shall apply, according to para. (2) letters d) and e) of Article 1, to debtors belonging to the categories mentioned in para. (1) thereof, which have not submitted the documents referred to in Article 28 para. (1) letters a) to f) and h) of the same law, within the period provided by law, as well as to the companies dissolved prior to the proceeding.

According to Article 3 of Law no.85/2006 point 25, as amended and supplemented, the simplified procedure is the procedure by which the debtor who meets the requirements of Article 1 para. (2) of the law enters directly the bankruptcy procedure, either once the insolvency procedure is opened or after an observation period of up to 50 days, during which there will be analyzed the elements provided by Article 1 para. (2) letters c) and d).

As stated in Article 107 para. (2) letter a) of the Act, by the decision of declaring the state of bankruptcy, the judge will pronounce the dissolution of the debt company and will waive the debtor's administration rights.

Under the express provisions of Article 131 para. (1) of the Act, at any stage of the procedure stipulated by this law, if it deems that there are no assets in the debtor's property or that they are insufficient to cover administrative expenses and no creditor shall offer to pay the amounts, the syndic judge will give a closing sentence for the proceedings, that will entail the cancellation of the debtor from the records where he is registered.

In Romania, the legal framework for the setting up, management, use and control of the Guarantee Fund for Wage Payment was established by the Law no. 200/2006 on the establishment and use of the Guarantee Fund for Wage Payment, a legal act which transposes Council Directive 80/987/CEE, as amended by the European Parliament and Council Directive 2002/74/CE.

Under Article 2 of Law no. 200/2006, as amended, the Guarantee Fund for Wage Payment shall ensure the wage payment arising from individual employment contracts and collective agreements concluded by employees with employers against whom there were pronounced final decisions on opening insolvency proceedings, and in relation with whom it was ordered a total or partial lifting of the right of administration, hereinafter named insolvent employers.

According to Article 20 para. (2) of the aforementioned Act, when establishing the insolvency of a transnational employer, according to Article 4 letter b) of the Act, of an employer legal entity or individual person that carries out activities in Romania and at least in another Member State of the European Union or the European Economic Area, there shall be considered the decision issued by the competent authority of a Member State of the European Union or the European

Economic Area which opens the proceedings or, where appropriate, which finds no property or insufficient assets in the debtor's patrimony to justify the opening of insolvency proceedings and pronounce the cancellation from the records of registration.

According to article 10 and article 11 of the law, the management of the Guarantee Fund for Wage Payment is made by the National Agency for Employment, through the county employment agencies, which for this purpose have the following responsibilities:

- a) receive, review and process applications for wage payment arising from individual employment contracts and/or collective bargaining agreements;
- b) determine the amount of wage claims and make payments to the employees thereof;
- c) recover debts created in the terms of this Act, other than those arising from contributions to the Guarantee Fund for Wage Payment;
- d) represent the interests of the Guarantee Fund for Wage Payment in relation with the central and local public administration institutions, courts, companies or organizations;
- e) exchange information with competent authorities of the Member States of the European Union or the European Economic Area.

As stated in Article 13 para (1) of the same law, the following types of wage claims are borne from the resources of the Guarantee Fund for Wage Payment:

- a) outstanding wages;
- b) outstanding monetary compensations owed by employers to their employees for the annual leave that was not taken, but only for a maximum of one year of work;
- c) outstanding severance payments in the amount specified in the collective agreement and/ or individual employment contract, in case of termination of employment;
- d) outstanding compensations that employers are obliged to pay, according to the collective agreement and/ or the individual employment contract, in case of work accidents or occupational diseases;
- e) outstanding allowances that employers are obliged by law to pay during the temporary cessation of work.

According to Article 15 para. (1) of the Act no.200/2006, as amended and supplemented, wage claims referred to in Article 13 para (1) letters a), c), d) and e) shall be borne for a period of 3 months.

Para. (2) of the same article provides that the period referred to in para. (1) is the period prior to the date of requesting the granting of rights and precedes or succeeds the date of opening the insolvency procedure.

According to para. (3) of the same article, a new request for wage payments can be made only if the period provided in para. (2) is less than 3 months.

Under Article 5 para. (1) of the Methodological Norms for the Implementation of Law no. 200/2006, approved by Government Decision nr.1850/2006, as amended, the wage claims referred to in Article 13 paragraph. (1) letters a), c), d) and e) are due for a period of 3 calendar months as provided in Article 15 para. (1) of the act, a period that is prior to the month in which there is an application for wage claims.

As stated in para. (2) thereof, wage claims referred to in Article 13 para. (1) letter b) start at the date the employment contract terminates and are due for the last 12 months worked prior to this date.

According to Article 7 para. (1) of the above-mentioned Methodological Norms, in case the employees' claims towards the insolvent employer are previous to the month in which insolvency proceedings were opened, the period of 3 calendar months provided in Article 15 para. (1) precedes the date of opening the proceedings.

Under Article 7 para. (2) of the same Methodological Norms, in case the employees' claims towards the insolvent employer are subsequent to the month in which the insolvency proceedings were opened, the period referred to in Article 15 para. (1) of the law succeeds the date of opening the proceedings.

As Article 8 of the Methodological Norms for the implementation of Law no.200/2006 provides, the wage claims required as provided by Article 15 para. (3) of the Act shall be borne for the remaining period until the expiry of the period stipulated in Article 15 para. (1) of the law.

Under article 14 of Law no.200/2006, as amended and supplemented, the total amount of wage debts paid from the Guarantee Fund for Wage Payment cannot exceed the amount of three gross average wage in economy for each employee, the gross average wage in economy being the one communicated by the National Institute of Statistics, in the month when the insolvency proceedings were opened.

In accordance with Article 19 para. (1) and (2) of the aforementioned law, the amount of wage claims submitted by employees and their payment are established and paid by the local or county employment agencies, at the written request of the administrator or liquidator of the insolvent employer or, if necessary, at the request of the employees of the employer insolvent or of the legally constituted organizations that represent their interests.

The express provisions of para. (3) of article 19 provide that the requests stipulated at para. (1) and (2) shall be accompanied by documents certifying that against the employer it was pronounced a final court decision for opening the insolvency proceedings and it was disposed the measure of total or partial lifting of the right of administration.

As para. (4) of the same article provides for, before addressing the local or county employment agencies, the employees or the legally constituted organizations representing their interests must notify in writing the administrator or the liquidator of the insolvent employer, in order to perform the necessary steps for the wage payment, as stipulated in para. (1). A copy of the notification shall be attached to the request addresses to the local agency, in the terms set by para. (2).

According to article 9 para. (1) of the Methodological Norms for the Implementation of Law no. 200/2006, approved by Government Decision nr.1850/2006, with subsequent amendments, the requests stipulated in Article 19 of the Act shall be drafted according to the model provided in Annex 1 to the Methodological Norms and shall be submitted to the local or county employment agencies, in whose jurisdiction are the employer's headquarters, domicile or residence of the.

Under the express provisions of article 12 of the same methodological norms, the resolving of requests as provided by Article 19 of the Law shall be made within 45 days from the date of their registration at the County Agencies for Employment or Bucharest Agency, determined in accordance with Art. 9 of the Methodological Norms.

Pursuant to Article 21 para. (1) of Law nr.200/2006, as amended and supplemented, in the event that, after examining the documents stipulated in Article 19 para. (1) and (3), it is found that the conditions laid down in Article 2 of the law are fulfilled, the county employment agencies or Bucharest Agency issue the order for determining the amount of the debts to be paid from the Guarantee Fund.

Article 21 para. (3) of the afore-mentioned Act provides that if it is found that the employer does not meet the requirements of Article 2 of the law, the request referred to in Article 19 para. (1) of

the same law shall be rejected by motivated notification of the county or Bucharest employment agency, which shall be communicated to persons provided by Article 19.

Related to the above information, we mention that in Romania, the resolving of a request on opening a collective proceeding based on the employer's insolvency, such as that envisaged by Article 2 para. (1) of Council Directive 80/987/CEE, as amended by the European Parliament and Council Directive 2002/74/CE, is made in accordance with Law No.85/2006, as amended and supplemented.

As provided by Law no. 200/2006, the finding of a situation when the debtor has no assets or they are insufficient to cover the administrative costs, and no creditor offers to pay the respective amounts, takes place together with the opening of the insolvency proceeding governed by the same law or after a period of observation of maximum 50 days. In such a case, the bankruptcy judge will issue a ruling on the debtor's bankruptcy that will dispose, inter alia, the cessation of the debtor's administration right.

Also, in accordance with Law No.85/2006, as amended and supplemented, the finding of such a situation can be made at any stage of the proceedings governed by this law, in which case the bankruptcy judge will give a sentence on closing the procedure, ordering the debtor's removal from the register of registration.

In view of the above aspects, we consider that the employees of the debtors found in the aforementioned situations can benefit from the payment from the Guarantee Fund for the Payment of Claims of the claims arising from individual employment contracts and the collective agreements signed by those employees with the employers concerned, to the extent that the conditions stipulated in Article 2 of Law No.200/2006, as well as the other legal requirements, are fulfilled.

The percentage of workers' requests satisfied so far from the Guarantee Fund is 100%. The normal duration between the submission of an application and the payment time is of maximum 45 days.

CSER 25 TURQUIE

Le Comité conclut que la situation de Turquie n'est pas conforme à l'article 25 de la Charte au motif que les salariés qui ont travaillé moins d'un an pour la même entreprise sont exclus de la protection contre l'insolvabilité de leur employeur.

459. Le représentant de la Turquie a fourni par écrit les informations suivantes:

Article 9 of the Regulation, entitled "Procedures and Principles Regarding the Payment" states that the "Worker Claim Record" must cover the period prior to the employer's becoming insolvent and the employee must have worked in the same workplace for at least one year immediately preceding the employer's becoming insolvent.

The Committee holds that exclusion of employees having worked less than one year for the same employer from protection against insolvency of their employer to the Charter. Therefore, it holds that the situation is not conformity with Article 25.

There has not been any revision or amendment took place in terms of the related articles of Regulation on Wage Guarantee Fund. However the conclusions of European Committee of Social Rights on this issue and the ground of non-conformity are submitted for information of the

institution responsible for the application of this legislation and these will be taken into consideration should a possible revision of the related legislation comes into agenda.

The details related with the mentioned legislation and statistical data on this issue can be found below:

- **Legal basis of wage guarantee fund services**

Additional Article 1 of Law on Unemployment Insurance No. 4447 and Regulation on Wage Guarantee Fund

- **Purpose of wage guarantee fund services**

To guarantee three months of unpaid wages deriving from employment relationship of workers in cases of insolvency of their employers.

- **Scope of wage guarantee fund services**

Payment of unpaid wages in cases of the employer's being adjudged unable to satisfy any just claims or being adjudged bankrupt or having a concordat with the creditors or the postponement of the employer's bankruptcy.

- **Application for benefitting from wage guarantee fund services**

The workers, who have unpaid wages from their employers in insolvency situation, shall apply to one of the units of Turkish Employment Agency (İŞKUR) with necessary documents below in person or via their official representative.

- **Payment of wage guarantee fund**

The payment takes place until the end of the month following the application to İŞKUR at the latest.

ANNEXE I

LISTE DES PARTICIPANTS

(1) 127^e réunion, Strasbourg, 27-31 mai 2013

(2) 128^e réunion, Strasbourg, 30 septembre-4 octobre 2013

Liste (1)

ALBANIA / ALBANIE

Ms Loreta SHKËMBI

Division of International Agreements & Convention, Legal Directorate, Social Insurance Institute - Rruga e Durrës Nr.83, Tirana

Tel: and Fax: 00 355 4 222 76 81

E-mail: ishkembj@issh.gov.al

A

Ms Elda KOZAJ

Specialist, Department of Social Services Policies, Ministry of Labour, Social Affairs and Equal Opportunities – Rruga e Kavajës nr.53, Tirana, Republic of Albania

Mob: +355692939303

E-mail: kozaj.e@gmail.com ; elda.kozaj@mpcs.gov.al

A

Ms Mirela SELITA

Director of Legal Directorate, Social Insurance Institute - Rruga e Durrës Nr.83, Tirana

Tel: and Fax: 00 355 4 222 76 81

Email: mrelita@issh.gov.al

A

ANDORRA/ANDORRE

Mr Ramon NICOLAU

Social Welfare responsible, Ministry of Health and Welfare - Av. Príncipe Benlloch, 30 - Edif.

Clara Rabassa, 4t, AD500 Andorra la Vella

Tel: +376 860 345

E-mail: ramon_nicolau_nos@govern.ad

F

ARMENIA/ARMENIE **Excused**

Ms Anahit MARTIROSYAN

Head of International Relations Division, Ministry of Labour and Social Issues
Government Building 3, Yerevan, Yerevan 0010, ARMENIA

Tel/Fax:(+37410) 56-37-91

E-mail: martirosyan.anahit@yahoo.com ; anahit.martirosyan@mss.am

A

AUSTRIA / AUTRICHE

Ms Elisabeth FLORUS

EU-Labour Law and international Social Policy, Federal Ministry of Labour, Social Affairs and Consumer Protection, Stubenring 1, A - 1010 WIEN

Tel: +43 1 711 00 62 70 ; Fax: +43 1 718 94 70 26 31

E-mail: elisabeth.florus@bmask.gv.at

A

Ms Christine HOLZER

Social Security Official, General Issues on Pensions and International Affairs, Federal Ministry of Labour, Social Affairs and Consumer Protection - Stubenring 1, 1010 Vienna

Tel.: +43 (1) 71100 – 6495; Fax: +43 (1) 71100 – 93/6495

E-mail: christine.holzer@bmask.gv.at

A

AZERBAÏJAN/AZERBAIDJAN

Mr. Zaur ALIYEV

Head, Division for Relations with Foreign Countries, International Relations Department Ministry of Labour and Social Protection of Population, Republic of Azerbaijan 85, Salatyn Askarova str., Baku, AZ 1009, Azerbaijan

Tel: +994 12 596 50 23 Fax: +994 12 596 50 22

E-mail: aliyevmlspp@hotmail.com

A

BELGIUM / Belgique

M. Jacques DONIS

Conseiller, Service public fédéral Sécurité sociale, DG Appui stratégique, Relations multilatérales, Centre Administratif Botanique, Finance Tower, Boulevard du Jardin Botanique 50, boîte 11000 Bruxelles

Tél. : 02/528 63 38 ; Fax.02/528 69 71

E-mail : jacques.donis@minsoc.fed.be

F

M. François VANDAMME

Conseiller général, Service public fédérale Emploi, Travail et Concertation sociale, Division des Affaires internationales, Rue Ernest Blerot 1, B 1070 BRUXELLES

Tel: +32 2 233 40 29 / 4044 ou 4011 Fax: +32 2 233 40 48

E-mail: Francois.VANDAMME@emploi.belgique.be

F

BOSNIA AND HERZEGOVINA / BOSNIE-HERZÉGOVINE

Ms. Azra HADZIBEGIC

Expert Adviser, Ministry for Human Rights and Refugees, Department for Human Rights - Trg Bosne i Hercegovine 3, 71 000 Sarajevo

Tel.:+387 33 703 967 Fax: +387 33 206 655

E-mail: azra.hadzibegic@mhrr.gov.ba

A

Mr. Adnan KADRIBASIC

Agency for the Gender Equality of B&H, Legal advisor
e-mail: a.kadribasic@arsbih.gov.ba
telephone: + 387 33 209 761
www.arsbih.gov.ba

A

BULGARIA / BULGARIE

Ms Elitsa SLAVCHEVA

Head of International Organisations and International Legal Affairs Department,
Ministry of Labour and Social Policy - 2, Triaditza Str., BU - 1051 SOFIA
Tel.: +359 987 38 66 / 00 359 8119 506 Fax. +359 2 98153 76
Email: eliza@mlsp.government.bg; eslavcheva@yahoo.com

F

Ms Agnes NIKOLOVA

Expert in European Affairs and International Coordination; Directorate, of the Ministry of Labour and Social Policy - 2, Triaditza Str., BU - 1051 SOFIA
Tel.: +359 987 Fax. +359 2 98153 76 ?
Email: agnikolova@mlsp.government.bg

A

CROATIA / CROATIE

Ms Gordana DRAGIČEVIĆ

Ministry of Labour and Pension System - Ulica grada Vukovara 78, 10 000 Zagreb, Croatia
tel: ++ 385 1 61 09 763
E-mail: gordana.dragicevic@mrms.hr

A

CYPRUS / CHYPRE

Ms Eleni PAROUTI

Chief Administrative Officer, Ministry of Labour and Social Insurance - 7, Byron Avenue, CY 1463 NICOSIA
Tel: +357 22401724 / 720; Fax:+357 / 22670993
E-mail: eparouti@papd.mof.gov.cy

A

CZECH REPUBLIC / RÉPUBLIQUE TCHÈQUE

Ms Brigita VERNEROVÁ

EU and International Cooperation Department, Ministry of Labour and Social Affairs - Na Poříčném právu 1, 128 01 Prague, Czech Republic
Tel.: +420 221 923 309 Fax: +420 221 922 223
E-mail: brigita.vernerova@mpsv.cz

A

DENMARK / DANEMARK

Ms Lis WITSØ-LUND

Ministry of Employment, International Labour Law Centre, Ved Stranden 8, DK-1061 Copenhagen K
Tel.: +45 72205098, mobile: + 45 244 093 00
E-mail: lw@bm.dk;

A

Mrs Marianne GJEVERT PETERSEN

Special Advisor
Centre for Legal Affairs, Finance and Management
Legal Affairs Division
Phone.: +45 7231 7972
E-mail: mgp@vus.dk

A

ESTONIA / ESTONIE

Ms Merle MALVET

Head of Social Security Department, Ministry of Social Affairs - Gonsiori
29, 15027 Tallinn
Tel.: +372 62 69 230; Fax: +372 62 69 214
E-mail: Merle.Malvet@sm.ee; Merle.Malvet@starman.ee

A

Ms Inga PRONINA

Head Specialist of Social Security, Department Ministry of Social Affairs - Gonsiori
29, 15027 Tallinn
Tel.: + 372 62 69 37 ; Fax: +372 699 2209
E-mail: Inga.Pronina@sm.ee

A

FINLAND / FINLANDE

Ms Anne-Mari MÄKINEN

Anne-Mari Mäkinen
Senior Adviser for Legal Affairs
Ministry of Employment and the Economy
P.O. Box 32, 00023 Government
Tel. 029 506 0070
Mobile 050 381 3696
Email: anne-mari.makinen@tem.fi

A

FRANCE

Mme Jacqueline MARECHAL (Chair / Présidente)

Chargée de mission, Délégation aux affaires européennes et internationales, Ministère
du travail,
de l'emploi et de la santé et Ministère des solidarités et de la cohésion sociale - 8 ave-
nue de Ségur, 75350 PARIS 07 SP, France
Tel: +33 1 40 56 73 69 Fax: +33 1 40 56 47 72
E-mail: jacqueline.marechal@sante.gouv.fr

F

GEORGIA / GEORGIE

Mr George KAKACHIA

Head of the Social Protection Department, Ministry of Labour, Health and Social Affairs
of Georgia
144 Tsereteli Ave, Tbilisi C159
Mob.: 995577282831, Fax:
E-mail: gika@moh.gov.ge

A

GERMANY / ALLEMAGNE

Mr Albrecht OTTING

Federal Ministry of Labour and Social Affairs, Co-ordination of social security schemes - Villemombler Strasse 76, D-53125 Bonn

Tel.: +49-(0)228-99-527-6865 ; Fax: +49-(0)228-99-527-2495

E-Mail: albrecht.otting@bmas.bund.de

A

Mr Jürgen THOMAS

Deputy Head of Division VI b 4, ""OECD, OSCE"", Council of Europe, ESF-Certifying Authority, Federal Ministry of Labour and Social Affairs - Villemombler Strasse 76, D-53125 Bonn

Tel.: +49 228 99 527 6985; Fax: +49 228 99 527 1209

E-mail: juergen.thomas@bmas.bund.de

A

GREECE/GRÈCE

Ms Karolina KIRINCIC-ANDRITSOU

International Affairs Division, General Secretariat of Social Security, Ministry of Labour, Social Security and Welfare - 29, Stadiou str., 101 10 Athens

Tel.:00 30 210 3368 139 -144; Fax: 0030 210 3368 167

E-mail: interorgan@ggka.gr ; karolina_lili@yahoo.gr

A

Ms Panagiota GKOVA **EXCUSED**

International Affairs Division, General Secretariat of Social Security, Ministry of Labour, Social Security and Welfare - 29, Stadiou str., 101 10 Athens

Tel.:00 30 210 3368 139 -144; Fax: 0030 210 3368 167

E-mail: interorgan@ggka.gr ; tmdiethorg@00013.syzefxis.gov.gr

A

Ms Paraskevi KAKARA

Ministry of Labour, Social Security and Welfare

Department of International Relations

Section II, 40 Piroios Str., Athens, Greece

Tel. 0030 213 1516383

e-mail: pkakara@ypakp.gr

A

HUNGARY / HONGRIE

Ms Ildikó PAKOZDI

National Office for Rehabilitation and Social Affairs

Damjanich u. 48, HU-1071 Budapest

Tel: + 36 1 462 6642

E-mail: pakozdii@nrszh.hu; dr.pakozdiildiko@hotmail.hu

A

ICELAND / ISLANDE**Ms. Hanna SIGRIDUR GUNNSTEINSDOTTIR EXCUSED**

Director General, Department of Social and Labour Market Affairs

Ministry of Welfare

Hafnarhúsinu við Tryggvagötu, IS-150 Reykjavík, Iceland

Tel.: (+354) 545 8100 Fax: (+354) 551 9165

E-mail: hanna.sigridur.gunnsteinsdottir@vel.is

A

IRELAND / IRLANDE**Mr Robert AHERN**

Employment Rights Policy Section, Department of Jobs, Enterprise and Innovation

Davitt House, Adelaide Road, Dublin 2.

Tel: +353 1 6313285

E-mail: Robert.Ahern@djei.ie

A

Ms Margaret BURNS

EU International Section, Department of Social Protection - Floor 5 AMD, Store Street, Dublin 2

Tel.: 0035317043171; Fax:

E-mail: margaretm.burns@welfare.ie

A

ITALY / ITALIE**M. Riccardo CHIEPPA**

INAIL - Institut National d'assurance contre les accidents au travail, Direction Générale, Directeur du Bureau des relations internationales d'assurance - Piazzale Pastore, 6 -00144 ROMA

Tel.+39 06 54873608 ; Fax +39 06 54873176

e-mail: r.chieppa@inail.it

F

Mme Nicoletta ZOCCA

Head of the Bilateral Agreements and International Relations Dept. , National Institute of Social Security (INPS), D.C. Pensioni - Via Ciro il Grande, 21 - 00144 Roma

Tel.: 0039/06/59056384 ; Fax: 0039/06/59056516

E-mail: nicoletta.zocca@inps.it

F

Mme Cecilia RUSCITTO

INPS (Institut National de Prévoyance Sociale), D.C. Pensioni - Via Ciro il Grande, 21 - 00144 Roma

Tel. : 00 39 06 59056392

E-mail : cecilia.ruscitto@inps.it

A

Mme Rosanna MARGIOTTA

Ministère du Travail et des Politiques sociales, Direction générale des Relations industrielles, Division II - Via Fornovo, 8 - Pal.B, 00192 Rome

Tél.: +390 0646834902 Fax: +390 0646834246

Email: rmargiotta@lavoro.gov.it

F

LATVIA / LETTONIE**Ms Velga LAZDIŅA-ZAKA**

Ministry of Welfare, Social Insurance Department – 28 Skolas Street, Riga, LV-1331, Latvia

Tel.: (+371) 67021554

Fax: (+371) 67021560

E-mail: velga.lazdina-zaka@lm.gov.lv

A**LIECHTENSTEIN****LITHUANIA / LITUANIE****Ms Kristina VYSNIAUSKAITE-RADINSKIENE**

Deputy Head, International Law Division, International Affairs Department, Ministry of Social Security and Labour - A. Vivulskio st. 11, 03610 Vilnius, Lithuania

Tel. : +370 5 2664 231

Fax: +370 5 2664 209

E-mail : Kristina.Vysniauskaite@socmin.lt

A**LUXEMBOURG****Mme Michèle BASTIAN**

Service juridique international – International legal department

Inspection Général de la Sécurité Sociale – General Inspectorate of Social Security

BP1308

L- 1013 LUXEMBOURG

Tél : + 352 247 8 61 04

Fax: +352 480 415

Email : michele.bastian@igss.etat.lu

F**M. Joseph FABER**

Conseiller de direction première classe, Ministère du Travail et de l'Emploi, 26 rue Zithe, L - 2939 LUXEMBOURG

Tel: +352 247 86113

Fax: +352 247 86191

E-mail : joseph.faber@mt.etat.lu

F**MALTA / MALTE****Mr Edward BUTTIGIEG**

Acting Director General (Social Security), Department of Social Security - 38 Ordinance Street, Valletta VLT2000, Malta

Tel: 00356 2590 3224

E-mail: edward.buttigieg@gov.mt

A**REPUBLIC OF MOLDOVA / RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA****Mme Lilia CURAJOS**

Chef de la Direction des relations internationales et integration europeenne, Ministère du Travail, de la Protection sociale et de la Famille, Vasile Alecsandri str 1., MD – 2009 CHISINAU

Tel: +373 22 26 93 12

Fax: +373 22 26 93 10

E-mail : lilia.curajos@mmps.gov.md

F

MONACO

MONTENEGRO

Ms Ana STIJEPOVIC

Senior Advisor, Ministry of Labour and Social Welfare, Pension and Invalidation Insurance Department, Rimski trg 46, Podgorica 81000 Podgorica / Montenegro
Tel: +382 (0)20 482-456; Fax: +382 (0)20 234-283;
E-mail: ana.stijepovic@mrs.gov.me

A

NETHERLANDS / PAYS-BAS

Mr Albert BLOEMHEUVEL

Health Insurance Directorate, Head of the Department for insurances and Conventions, Ministry of Health, Welfare and Sport - P.O. Box 20350, 2500 EJ THE HAGUE
Tel.: + 31 70 340 7365; Fax: + 31 70 340 51 94
E-mail: ag.bloemheuvel@minvws.nl

A

Mr Kees TERWAN

Senior Policy Advisor, Ministry of Social Affairs and Employment, Directorate of International Affairs, Postbus 90801, 2509 LV The Hague, the Netherlands
Tel. +31 70 333 6649 Fax: +31 70 333 4007
E-mail: kterwan@minszw.nl

A

NORWAY / NORVÈGE

Mr Erik DÆHLI

Senior Adviser, Norwegian Ministry of Labour, Pension Department - P.O. Box 8019 Dep, NO-0030 Oslo
Tel: +4722248693; Fax: +4722249549
E-mail: ed@ad.dep.no

A

Ms Ingrid SANDVEI FRANCKE

Senior Adviser, Ministry of Labour, Working Environment and Safety Department - Postboks 8019 Dep, NO-0030 Oslo
Tel.: +47 22 24 83 55 Fax: +47 22 24 95 46
E-mail: isf@ad.dep.no

A

POLAND / POLOGNE

Mme Joanna MACIEJEWSKA

Conseillère du Ministre, Département des Analyses Economiques et Prévisions, Ministère du Travail et de la Politique Sociale - ul. Nowogrodzka 1/3, 00-513 VARSOVIE, Pologne
Tel: +48 22 380 51 51 Fax: +48 22 380 51 03
E-mail: Joanna.Maciejewska@mpips.gov.pl

F

PORTUGAL**Mme Teresa MELO**

Direção Geral da Segurança Social, Largo do Rato, nº 1 - Piso 2, 1269-144 Lisboa
Tel: 21 381 7307 Fax/
Email: m.teresa.melo@seg-social.pt

A**Ms Odete SEVERINO**

Head of Unit, International Relations Unit, Strategic and Planning Office, Ministry of Solidarity and Social Security, Praça de Londres, nº 2 - 5º - 1049-056 Lisbon
Tel: (351) 21 115 50 46
E-mail : odete.severino@gep.msss.gov.pt

A**ROMANIA / ROUMANIE****Ms Christina ZORLIN**

Consilier superior / Senior Counsellor
Directia relatii externe / Directorate for External Relations
Ministerul Muncii, Familiei, Protectiei Sociale si Persoanelor Varstnice / Ministry of Labour, Family, Social Protection and Elderly
2B Dem I Dobrescu, Sector 1 Bucharest
Tel-fax: 0040 21315 8609
Email: christina.zorlin@mmuncii.ro

A**RUSSIAN FEDERATION / FEDERATION DE LA RUSSIE****Mme Elena VOKACH-BOLDYREVA**

Deputy Director, Legal Regulation and International Cooperation Department, Ministry of Labour and Social Protection of the Russian Federation – rue Ilyinka 21, 103132 Moscow, Federation de la Russie
Tel : +7 (495) 606 15 41
Mobile: +7 (968)665 04 43
E-mail : Vokach-BoldyrevaEl@rosmintrud.ru

F**Mr Alexsiy MININ**

Chef de Division, Département de la Coopération internationale, Ministère de la Santé et du Développement social de la Fédération de Russie - 127994, 3, Rakhmanovskiy Pereulok, Moscou
Tel : +7 (495) ; Fax : +7 (495) 694 02 12 ?
E-mail : ??@rosminzdrav.ru

A**SAN MARINO/SAINT MARIN**

SERBIA/SERBIE

Ms Dragana RADOVANOVIC

A

Head of Department for International Cooperation, European Integration and Project Management, Ministry of Labor, Employment and Social Policy, - Nemanjina St. 22-26, Belgrade

Tel.: + 381 11 36 16 261; Mob.: + 381 64 22 12 485

E-mail: draganar@minrzs.gov.rs

SLOVAK REPUBLIC / REPUBLIQUE SLOVAQUE

Mr Lukas BERINEC

A

Department of International Relations and European Affairs Ministry of Labour, Social Affairs and Family - Spitálska 4-8, 816 43, Bratislava

Tel.: +421 2 2046 1638

E-mail : Lukas.Berinec@employment.gov.sk

SLOVENIA/ SLOVENIE

Ms Polona GROBELNIK

A

Senior Advisor

Directorate of Labour Relations and Labour Rights, Pension and Labour Rights Sector
Ministry of Labour, Family, Social Affairs and Equal Opportunities

E-mail: polona.grobelnik@gov.si

Phone: +386 1 369 76 95

Cellular: + 386 31 610 536

Fax: + 386 1 369 78 30

Ms Nina ŠIMENC EXCUSED

A

Undersecretary

Directorate for Social Affairs

Ministry of Labour, Family, Social Affairs and Equal Opportunities of the Republic of Slovenia

T: + 386 1 369 76 13

F: +386 1 369 78 31

E-mail: nina.simenc@gov.si

SPAIN / ESPAGNE

M. Daniel GARCÍA SÁNCHEZ

A

Chef de Service, Sous Direction Générale des Relations Sociales Internationales,
Ministère de l'Emploi et de la Sécurité sociale - c/ Maria de Guzman 52, 28071 Madrid

Tel. : 00 34 91 363 2978;. Fax : 00 34 91 363 3779

E-mail: daniel.garcia1@seg-social.es

Mme María Jesús PÉZ ARIAS

Conseiller technique des Relations Sociales Internationales, Ministère de l'Emploi et de la Sécurité sociale - c/ Maria de Guzman 52, 28071 Madrid

Tel: + 34 91 363 38 48

E-mail : maria-jesus.perez4@seg-social.es

F

Ms Lucía ORTIZ SANZ

Deputy Director of International Social and Labour Relations, Ministry of Employment and Social Security, C/María de Guzmán 52, 5ª planta, Madrid 28071- Spain

Tel (34) 91 3633707 Fax (34) 91 363 38 85

E-mail: lucia.ortiz@meyss.es

A

SWEDEN / SUÈDE

Ms Lina FELTWALL

Deputy Director, Ministry of Employment, International Division, 103 33 Stockholm

Tel. +46 8 405 46 71

Mob. +46 70 212 91 92

E-mail: lina.feltwall@employment.ministry.se

A

Mr Leif WESTERLIND

Senior Advisor, Ministry of Health and Social Affairs - 6 SE-103 33 Stockholm

Tel.: +46 8 405 10 24

Mob. +46 70 379 10 24

E mail: leif.westerlind@social.ministry.se

A

SWITZERLAND / SUISSE

Mme Claudina MASCETTA

Chef de secteur, Département fédéral de l'intérieur DFI, Office fédéral des assurances sociales OFAS, Affaires internationales/Secteur Organisations internationales - Effingerstrasse 20, CH-3003 Berne

Tél. +41 31 322 91 98

Fax +41 31 322 37 35

E-mail : claudina.mascetta@bsv.admin.ch

F

Mme Valérie RUFFIEUX

Département fédéral de l'intérieur DFI, Office fédéral des assurances sociales OFAS, Affaires internationales/Secteur Organisations internationales - Effingerstrasse 20, CH-3003 Berne

Tél. +41 31 323 39 40

Fax +41 31 322 37 35

E-mail : valerie.ruffieux@bsv.admin.ch

F

“THE FORMER YUGOSLAV REPUBLIC OF MACEDONIA”/

”L’EX-RÉPUBLIQUE YUGOSLAVE DE MACÉDOINE”

Mr Darko DOCINSKI

Head of the Unit for EU Integration and Accession Negotiations, Department for European Integration, Ministry of Labour and Social Policy - Dame Gruev, 14, 1000 Skopje

Tel.: +389 2 3106 358

Mob: + 389 75 359 893

E-mail: DDocinski@mtsp.gov.mk;

Web : www.mtsp.gov.mk

A

TURKEY / TURQUIE

Medeni Can AKIN

Expert adjoint des travailleurs expatriés, Ministère du Travail et de la Sécurité sociale, Direction générale des relations extérieures et des services aux travailleurs expatriés - İnönü Bulvarı No. 42, EMEK TR - 06520 – ANKARA

Tel. : + 90 312 296 6528

E-mail : mcanakin@csgb.gov.tr

A

M. Hasan Hüseyin YILMAZ

Expert des travailleurs expatriés, Ministère du Travail et de la Sécurité sociale, Direction générale des relations extérieures et des services aux travailleurs expatriés - , İnönü Bulvarı No. 42, EMEK TR - 06520 – ANKARA

Tel.: +90 312 296 65 34

Fax: +90 312 215 2312

E-mail: hhyilmaz@csgb.gov.tr

F

UKRAINE

Ms Natalia POPOVA

Deputy Head of the International Relations and Information Technologies Department, Ministry of Social Policy - 8/10, Esplanadna St, 01601 Kiev, Ukraine

Tel.: +38 044 289 84 51;

Fax: +38 044 289 71 85

E-mail: pnn@mlsp.gov.ua

A

UNITED KINGDOM / ROYAUME-UNI

Mr John SUETT

International Unit, Department for Work and Pensions, International Institutions Team - Ground Floor, Caxton House, 6-12 Tothill St, London SW1H 9NA

Tel.:0207 340 4342

E-mail: john.suett@dwp.gsi.gov.uk

A

AUTRES PARTICIPANTS

EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (ETUC) / CONFEDERATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS (CES)

Mr Stefan CLAUWAERT

ETUC Advisor, ETUI Senior researcher, European Trade Union Institute (ETUI), Boulevard du Roi Albert II, 5, Boîte 4, B 1210 BRUXELLES

Tel: +32 2 224 05 04

Fax: +32 2 224 05 02

E-mail : sclauwae@etui.org

A

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (OIT) / BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL (BIT)

Mr Alexander EGOROV

Department of International Labour Standards, International Labour Office - Route des Morillons 4, CH-1211 Genève 22

Tel.: +41 22 799 71 73 ;

Fax: +41 22 799 6926

E-mail: egorova@ilo.org

A

Mr Kroum MARKOV A
Legal Officer, Department of International Labour Standards, International Labour Office -
Route des Morillons 4, CH-1211 Genève 22
Tel.: +41 22 799 6326 Fax :
E-mail : markov@ilo.org

Mr Alejandro BONILLA-GARCIA A/F
Director (a.i.), Social Protection Department,
ILO - International Labour Organisation
4, route des Morillons, CH-1211 Genève 22
Tel.: +41 22 799 6111 ; Fax: +41 22 799 7962
E-mail: bonilla@ilo.org

Ms Emmanuelle ST- PIERRE GUILBAULT A/F
Legal Specialist, Social Protection Department,
ILO - International Labour Organisation
4, route des Morillons, CH-1211 Genève 22
Tel.: +41 22 799 6313 ; Fax: +41 22 799 7962
E-mail: st-pierre@ilo.org

INTERNATIONAL NON-GOVERNMENTAL ORGANISATIONS (INGOS) / ORGANISATIONS INTERNATIONALES NON GOUVERNEMENTALES (OING)

Mme Marie-José SCHMITT F
Action Européenne des Handicapés (AEH), Vice-Présidente de la Commission Droits de
l'homme de la Conférence des ONG
E-mail : mariejose.schmitt@nordnet.fr

M Philippe GROLLEAU F
Conférence des OING, PAX ROMANA
International Catholic Movement for Intellectual and Cultural Affairs
3 rue de Varembe 1202 Geneva
Tel + 41 22 8 23 0707 ; Fax + 41 22 823 0708

Prof. Dr. A.C. HEMERIJCK A
Dean
Faculty of Social Sciences
De Boelelaan 1081
1081 HV Amsterdam
Tel: +31 20 59 86700 / 86888
Fax: +31 20 59 86800
E-mail: a.c.hemerijck@vu.nl

Interpreters / interprètes
Chloé CHENETIER
Julia TENNER
Chloé CHENETIER

SECRETARIAT

**SERVICE DE LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE ET DU CODE EUROPÉEN
DE SÉCURITÉ SOCIALE / DEPARTMENT OF THE EUROPEAN SOCIAL
CHARTER AND THE EUROPEAN CODE OF SOCIAL SECURITY**

M. Régis BRILLAT, Chef de Service / Head of Department +33 (0)3 88 41 22 08
regis.brillat@coe.int

Mr Henrik KRISTENSEN, Chef de Service adjoint / Deputy Head of Department
.....+33 (0)3 88 41 39 47
henrik.kristensen@coe.int

Mr Karl-Friedrich BOPP, Chef de Division / Head of Division+33 (0)3 88 41 22 14
karl-friedrich.bopp@coe.int

Ms Niamh CASEY, Administrateur / Administrator+33 (0)3 88 41 39 45
niamh.casey@coe.int

Mme Danuta WISNIEWSKA-CAZALS, Administrateur / Administrator.
.....+33 (0)3 88 41 28 51
danuta.wisniewska-cazals@coe.int

Ms Sheila HIRSCHINGER, Assistante administrative principale /
Principal Administrative Assistant..... +33 (0)3 88 41 36 54
sheila.hirschinger@coe.int

Ms Brigitte NAPIWOCKA, Assistante administrative principale /
Principal Administrative Assistant..... +33 (0)3 88 41 22 57
brigitte.napiwocka@coe.int

Secrétariat :

Ms Caroline LAVOUE (Finance, prepaid tickets).....+33 (0)3 88 41 32 14
caroline.lavoue@coe.int

Ms Veera TAMMENMAA-LAAKSONEN.....+33 (0)3 90 21 56 76
veera.tammenmaa-laaksonen@coe.int

Télécopieur +33 (0)3 88 41 37 00
E-mail soci-
al.charter@coe.int

Adresse postale :

Service de la Charte sociale européenne
et du Code européen de Sécurité sociale
Direction Générale I

Droits de l'Homme et Etat de Droit

1. **Conseil de l'Europe**
2. **F-67075 Strasbourg Cedex**

3. Postal address :

4.

Department of the European Social Charter
and European Code of Social Security

Directorate General I

Human Rights and Rule of Law

5. **Council of Europe**
6. **F-67075 Strasbourg Cedex**

Liste (2)

ALBANIA / ALBANIE

Ms Elda KOZAJ **Excused**

A

Specialist, Department of Social Services Policies, Ministry of Labour, Social Affairs and Equal Opportunities – Rruga e Kavajes nr.53, Tirana, Republic of Albania

Mob: +355692939303

E-mail: kozaj.e@gmail.com ; elda.kozaj@mpcs.gov.al

ANDORRA / ANDORRE

Mr Ramon NICOLAU

F

Social Welfare responsible, Ministry of Health and Welfare - Av. Príncipe Benlloch, 30 - Edif.

Clara Rabassa, 4t, AD500 Andorra la Vella

Tel: +376 860 345

E-mail: ramon_nicolau_nos@govern.ad

ARMENIA / ARMENIE

Ms Anahit MARTIROSYAN

A

Head of International Cooperation and Development Programmes Department, Ministry of Labour and Social Issues

Government Building 3, Yerevan, Yerevan 0010, ARMENIA

Tel/Fax:(+37410) 56-37-91

E-mail: martirosyan.anahit@yahoo.com ; anahit.martirosyan@mss.am

AUSTRIA / AUTRICHE

Ms Elisabeth FLORUS

A

EU-Labour Law and international Social Policy, Federal Ministry of Labour, Social Affairs and Consumer Protection, Stubenring 1, A - 1010 WIEN

Tel: +43 1 711 00 62 70 ; Fax: +43 1 718 94 70 26 31

E-mail: elisabeth.florus@bmask.gv.at

AZERBAÏJAN / AZERBAIDJAN

Mr. Zaur ALIYEV

A

Deputy Head, International Relations Department

Ministry of Labour and Social Protection of Population, Republic of Azerbaijan

85, Salatyn Askarova str., Baku, AZ 1009, Azerbaijan

Tel / Fax: +994 12 596 50 22

E-mail: aliyevmlspp@hotmail.com

BELGIUM / BELGIQUE**M. François VANDAMME**

F

Conseiller général, Service public fédérale Emploi, Travail et Concertation sociale,
Division des Affaires internationales, Rue Ernest Blerot 1, B 1070 BRUXELLES
Tel: +32 2 233 40 29 / 4044 ou 4011 Fax: +32 2 233 40 48
E-mail: Francois.VANDAMME@emploi.belgique.be

BOSNIA AND HERZEGOVINA / BOSNIE-HERZÉGOVINE**Ms. Azra HADZIBEGIC**

A

Expert Adviser, Ministry for Human Rights and Refugees, Department for Human
Rights - Trg Bosne i Hercegovine 3, 71 000 Sarajevo
Tel.:+387 33 703 967 Fax: +387 33 206 655
E-mail: azra.hadzibegic@mhrr.gov.ba

BULGARIA / BULGARIE**Ms Elitsa SLAVCHEVA**

F

Head of International Organisations and International Cooperation Department,
Ministry of Labour and Social Policy - 2, Triaditza Str., BU - 1051 SOFIA
Tel.: +359 987 38 66 / 00 359 8119 506 Fax. +359 2 98153 76
Email: eliza@mlsp.government.bg ; eslavcheva@yahoo.com

Ms Agnes NIKOLOVA

A

Expert in European Affairs and International Cooperation; Directorate, of the Min-
istry of Labour and Social Policy - 2, Triaditza Str., BU - 1051 SOFIA
Tel.: +359 987 3866 Fax. +359 2 98153 76 ?
Email:agnikolova@mlsp.government.bg

CROATIA / CROATIE**Ms Iva MUSIC**

A

Ministry of Labour and Pension System - Ulica grada Vukovara 78, 10 000 Zagreb
, Croatia
tel: ++ 385 1 61 09 840
E-mail: iva.music@mrms.hr

CYPRUS / CHYPRE**Ms Eleni PAROUTI**

A

Chief Administrative Officer, Ministry of Labour and Social Insurance - 7, Byron
Avenue, CY 1463 NICOSIA
Tel: +357 22401724 / 720; Fax:+357 / 22670993
E-mail: eparouti@papd.mof.gov.cy

CZECH REPUBLIC / RÉPUBLIQUE TCHÈQUE**Ms Brigita VERNEROVÁ****A**

EU and International Cooperation Department, Ministry of Labour and Social Affairs - Na Poříčném právu 1, 128 01 Prague, Czech Republic

Tel.: +420 221 923 390

Fax: +420 221 922 223

E-mail: brigita.vernerova@mpsv.cz

DENMARK / DANEMARK**Ms Lis WITSØ-LUND****A**

Ministry of Employment, International Labour Law Centre, Ved Stranden 8, DK-1061 Copenhagen K

Tel.: +45 72205098, mobile: + 45 244 093 00

E-mail: lwl@bm.dk;

Mr Kasper WARRER**A**

Head of Division, Ministry of Education, Fredriksholms Kanal 25, DK – 1220 Copenhagen K

Tel.: +45 30225450

, fax: +45

E-mail: Kasper.Warrer@ktst.dk

ESTONIA / ESTONIE**Ms Merle MALVET****A**

Head of Social Security Department, Ministry of Social Affairs - Gonsiori 29, 15027 Tallinn

Tel.: +372 62 69 230;

Fax: +372 62 69 214

E-mail: Merle.Malvet@sm.ee; Merle.Malvet@starman.ee

FINLAND / FINLANDE**Ms Anne-Mari MÄKINEN****A**

Anne-Mari Mäkinen

Senior Adviser for Legal Affairs

Ministry of Employment and the Economy

P.O. Box 32, 00023 Government

Tel. +358 29 506 0070

Mobile +358 50 381 3696

Email: anne-mari.makinen@tem.fi

FRANCE**Mme Jacqueline MARECHAL (Chair / Présidente)****F**

Chargée de mission, Délégation aux affaires européennes et internationales, Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

Ministère des affaires sociales et de la santé - 8 avenue de Ségur, 75350 PARIS 07 SP, France

Tel: +33 1 40 56 73 69

Fax: +33 1 40 56 47 72

E-mail: jacqueline.marechal@sante.gouv.fr

GEORGIA / GEORGIE**Mr George KAKACHIA****A**

Head of the Social Protection Department, Ministry of Labour, Health and Social Affairs of Georgia

144 Tsereteli Ave, Tbilisi C159

Mob.: 995577282831, Fax:

E-mail: gika@moh.gov.ge

GERMANY / ALLEMAGNE**Mr Jürgen THOMAS****A**

Deputy Head of Division VI b 4, ""OECD, OSCE"", Council of Europe, ESF-Certifying Authority, Federal Ministry of Labour and Social Affairs - Villemombler Strasse 76, D-53125 Bonn

Tel.: +49 228 99 527 6985; Fax: +49 228 99 527 1209

E-mail: juergen.thomas@bmas.bund.de

GREECE / GRÈCE**Ms Panagiota MARGARONI****A**

Official, Ministry of Labour, Social Security and Welfare
Directorate of International Relations

Section II, 40 Pireos Str., Athens, Greece

Tel. 0030 213 1516469 Fax:0030 210 529 54 22

e-mail: pmargaroni@ypakp.gr

HUNGARY / HONGRIE**Ms Ildikó PAKOZDI****A**

National Office for Rehabilitation and Social Affairs
Damjanich u. 48, HU-1071 Budapest

Tel: + 36 1 462 6642

E-mail: pakozdii@nrszh.hu; dr.pakozdiildiko@hotmail.hu

ICELAND / ISLANDE**Ms. Hanna SIGRIDUR GUNNSTEINSDOTTIR****A**

Director General, Department of Social and Labour Market Affairs
Ministry of Welfare

Hafnarhúsinu við Tryggvagötu, IS-150 Reykjavík, Iceland

Tel.: (+354) 545 8100 Fax: (+354) 551 9165

E-mail: hanna.sigridur.gunnsteinsdottir@vel.is

IRELAND / IRLANDE**Mr Robert AHERN****A**

Employment Rights Policy Section, Department of Jobs, Enterprise and Innovation
Davitt House, Adelaide Road, Dublin 2.

Tel: +353 1 6313285

E-mail: Robert.Ahern@djei.ie

Ms Margaret BURNS**A**

EU International Section, Department of Social Protection - Floor 5 AMD, Store
Street, Dublin 2

Tel.: 0035317043171; Fax:

E-mail: margaretm.burns@welfare.ie

ITALY / ITALIE**Mr Pio Angelico CAROTENUTO****A**

Ministry of Labour and Social Policies – General Directorate of Industrial and
Working Relations, Div. II, Head of Section, International Affairs, via Fornovo, 8 –
Pal. B, 00192 ROMA

Tel.+39 06 46837229 ; Fax +39 06 46834246

e-mail: Pacarotenuto@lavoro.gov.it

LATVIA / LETTONIE**Ms Velga LAZDIŅA-ZAKA****A**

Ministry of Welfare, Social Insurance Department – 28 Skolas Street, Riga, LV-
1331, Latvia

Tel.: (+371) 67021554 Fax: (+371) 67021560

E-mail: velga.lazdina-zaka@lm.gov.lv

LIECHTENSTEIN**LITHUANIA / LITUANIE****Ms Kristina VYSNIAUSKAITE-RADINSKIENE****A**

Deputy Head, International Law Division, International Affairs Department, Ministry
of Social Security and Labour - A. Vivulskio st. 11, 03610 Vilnius, Lithuania

Tel. : +370 5 2664 231 Fax: +370 5 2664 209

E-mail : Kristina.Vysniauskaite@socmin.lt

LUXEMBOURG**M. Joseph FABER****F**

Conseiller de direction première classe, Ministère du Travail et de l'Emploi, 26 rue
Zithe, L - 2939 LUXEMBOURG

Tel: +352 247 86113 Fax: +352 247 86191

E-mail : joseph.faber@mt.etat.lu

MALTA / MALTE**Mr Edward BUTTIGIEG****A**

Acting Director General (Social Security), Department of Social Security - 38 Ord-
nance Street, Valletta VLT2000, Malta

Tel: 00356 2590 3224

E-mail: edward.buttigieg@gov.mt

REPUBLIC OF MOLDOVA / RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA**Mme Lilia CURAJOS****F**

Chef de la Direction des relations internationales et integration europeenne, Minis-
tère du Travail, de la Protection sociale et de la Famille, Vasile Alecsandri str 1.,
MD – 2009 CHISINAU

Tel: +373 22 26 93 12

Fax: +373 22 26 93 10

E-mail: lilia.curajos@mmpsf.gov.md

MONACO**MONTENEGRO****Ms Vjera SOC****A**

Senior Advisor for International Cooperation, Ministry of Labour and Social Welfare, La-
bour Relations Department, Rimski trg 46, Podgorica 20000 Podgorica / Montenegro

Tel: +382 (0)20 482-472; Fax: +382 (0)20 78 11 33 51

E-mail: vjera.soc@mrs.gov.me

NETHERLANDS / PAYS-BAS**Mr Kees TERWAN****A**

Senior Policy Advisor, Ministry of Social Affairs and Employment, Directorate of Interna-
tional Affairs, Postbus 90801, 2509 LV The Hague, the Netherlands

Tel. +31 70 333 6649

Fax: +31 70 333 4007

E-mail: kterwan@minszw.nl

NORWAY / NORVÈGE**Ms Mona SANDERSEN****A**

Senior Adviser, Ministry of Labour, Working Environment and Safety Department -
Postboks 8019 Dep, NO-0030 Oslo

Tel.: +47 22 24 69 52 / Mobile phone : +47 480 22 884 Fax: +47 22 24 95 46

E-mail: ms@ad.dep.no

POLAND / POLOGNE

Mme Joanna MACIEJEWSKA

F

Conseillère du Ministre, Département des Analyses Economiques et Prévisions,
Ministère du Travail et de la Politique Sociale - ul. Nowogrodzka 1/3, 00-513
VARSOVIE, Pologne

Tel: +48 22 380 51 51

Fax: +48 22 380 51 03

E-mail: Joanna.Maciejewska@mpips.gov.pl

PORTUGAL

Ms Odete SEVERINO

A

Head of Unit, International Relations Unit, Strategic and Planning Office, Ministry
of Solidarity, Employment and Social Security, Praça de Londres, nº 2 - 5º - 1049-
056 Lisbon

Tel: (351) 21 115 50 46

E-mail : odete.severino@gep.msss.gov.pt

ROMANIA / ROUMANIE

Ms Cristina ZORLIN

A

Senior Counsellor

Directia relatii externe / Directorate for External Relations

Ministerul Muncii, Familiei, Protectiei Sociale si Persoanelor Varstnice / Ministry of Labour,
Family, Social Protection and Elderly

2B Dem I Dobrescu, Sector 1 Bucharest

Tel.: 0040 21315 8609

Fax: +40213121317

Email: cristina.zorlin@mmuncii.ro

RUSSIAN FEDERATION / FEDERATION DE LA RUSSIE

Mme Elena VOKACH-BOLDYREVA

F

Deputy Director, Legal Regulation and International Cooperation Department, Min-
istry of Labour and Social Protection of the Russian Federation – 127994 rue Ili-
ynka 21 103132 Moscow, Federation de la Russie

Tel : +7 (495) 606 15 41

Mobile: +7 (968)665 04 43

E-mail : Vokach-BoldyrevaEI@rosmintrud.ru

SAN MARINO / SAINT MARIN

SERBIA / SERBIE

Ms Dragana RADOVANOVIC

A

Head of Department for International Cooperation, European Integration and Pro-
ject Management, Ministry of Labor, Employment and Social Policy, - Neman-
jina St. 22-26, Belgrade

Tel.: + 381 11 36 16 261;

Mob.: + 381 64 22 12 485

E-mail: draganar@minrzs.gov.rs

SLOVAK REPUBLIC / REPUBLIQUE SLOVAQUE

Mr Lukas BERINEC

A

Department of International Relations and European Affairs Ministry of Labour,
Social Affairs and Family - Spitálska 4-8, 816 43, Bratislava
Tel.: +421 2 2046 1638
E-mail : Lukas.Berinec@employment.gov.sk

SLOVENIA / SLOVENIE

Ms Nina ŠIMENC

A

Undersecretary
Directorate for Social Affairs
Ministry of Labour, Family, Social Affairs and Equal Opportunities of the Republic of Slovenia
T: + 386 1 369 76 13 ; F: +386 1 369 78 31
E-mail: nina.simenc@gov.si

SPAIN / ESPAGNE

Ms Lucía ORTIZ SANZ

A

Deputy Director of International Social and Labour Relations, Ministry of Employment and Social Security, C/María de Guzmán 52, 5ª planta, Madrid 28071- Spain
Tel (34) 91 3633707 Fax (34) 91 363 38 85
E-mail: lucia.ortiz@meyss.es

SWEDEN / SUÈDE

Ms Lina FELTWALL

A

Deputy Head of Department, Ministry of Employment, International Division, 103 33 Stockholm
Tel. +46 8 405 46 71 Mob. +46 70 212 91 92
E-mail: lina.feltwall@gov.ministry.se

SWITZERLAND / SUISSE

**“THE FORMER YUGOSLAV REPUBLIC OF MACEDONIA” /
”L’EX-RÉPUBLIQUE YOUGOSLAVE DE MACÉDOINE”**

Mr Darko DOCHINSKI

A

Head of the Unit for EU Integration and Accession Negotiations, Department for European Integration, Ministry of Labour and Social Policy - Dame Gruev, 14, 1000 Skopje
Tel.: +389 2 3106 358 Mob: + 389 75 359 893
E-mail: DDocinski@mtsp.gov.mk; Web : www.mtsp.gov.mk

TURKEY / TURQUIE**M. Hasan Hüseyin YILMAZ****F**

Expert des travailleurs expatriés, Ministère du Travail et de la Sécurité sociale,
Direction générale des relations extérieures et des services aux travailleurs expa-
triés - , İnönü Bulvari No. 42, EMEK TR - 06520 – ANKARA

Tel.: +90 312 296 65 34 Fax: +90 312 215 2312

E-mail: hhyilmaz@csgb.gov.tr

M. Medeni Can AKIN**A**

Assistant Expert, Ministry of Labour and Social Security
ANKARA

Tel.: +90 312 296 65 21 Fax: +90 312 215 23 12

E-mail: mcanakin@csgb.gov.tr

UKRAINE**Ms Natalia POPOVA****A**

Deputy Head of the International Relations and Information Technologies Depart-
ment, Ministry of Social Policy - 8/10, Esplanadna St, 01601 Kiev, Ukraine

Tel.: +38 044 289 84 51; Fax: +38 044 289 71 85

E-mail: pnn@mlsp.gov.ua

UNITED KINGDOM / ROYAUME-UNI**Mr John SUETT****A**

International Unit, Department for Work and Pensions, International Institutions
Team - Ground Floor, Caxton House, 6-12 Tothill St, London SW1H 9NA

Tel.: 0207 340 4342

E-mail: john.suett@dwp.gsi.gov.uk

AUTRES PARTICIPANTS

EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (ETUC) / CONFEDERATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS (CES)

Mr Stefan CLAUWAERT

A

ETUC Advisor, ETUI Senior researcher, European Trade Union Institute (ETUI),
Boulevard du Roi Albert II, 5, Boîte 4, B 1210 BRUXELLES
Tel: +32 2 224 05 04 Fax: +32 2 224 05 02
E-mail : sclauwae@etui.org

INTERNATIONAL ORGANISATION OF EMPLOYERS (IOE) / ORGANISATION INTERNATIONALE DES EMPLOYEURS (OIE)

Ms Alessandra ASSENZA

A

Adviser, International Organisation of Employers (OIE), Chemin de Joinville, 26,
CH 1216 GENEVA
Tel: +41 (0)22 929 00 09 Fax: +41 (0)22 929 00 01
E-mail : assenza@ioe-emp.org

Interpreters / interprètes

Mr Christopher TYCZKA
Mr Nicolas GUITTONNEAU
Ms Isabelle MARCHINI

SECRETARIAT

SERVICE DE LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE ET DU CODE EUROPÉEN DE SÉCURITÉ SOCIALE / DEPARTMENT OF THE EUROPEAN SOCIAL CHARTER AND THE EUROPEAN CODE OF SOCIAL SECURITY

M. Régis BRILLAT, Chef de Service / Head of Department +33 (0)3 88 41 22 08
regis.brillat@coe.int

Mr Henrik KRISTENSEN, Chef de Service adjoint / Deputy Head of Department
.....+33 (0)3 88 41 39 47
henrik.kristensen@coe.int

Mr Karl-Friedrich BOPP, Chef de Division / Head of Division+33 (0)3 88 41 22 14
karl-friedrich.bopp@coe.int

Ms Niamh CASEY, Administrateur / Administrator+33 (0)3 88 41 39 45
niamh.casey@coe.int

Mme Danuta WISNIEWSKA-CAZALS, Administrateur / Administrator.

.....+33 (0)3 88 41 28 51
danuta.wisniewska-cazals@coe.int

Ms Sheila HIRSCHINGER, Assistante administrative principale /

Principal Administrative Assistant..... +33 (0)3 88 41 36 54
sheila.hirschinger@coe.int

Ms Brigitte NAPIWOCKA, Assistante administrative principale /

Principal Administrative Assistant..... +33 (0)3 88 41 22 57
brigitte.napiwocka@coe.int

Secrétariat :

Ms Caroline LAVOUE (Finance, prepaid tickets).....+33 (0)3 88 41 32 14
caroline.lavoue@coe.int

Study visitor:

Mr Mehmet SELVI

+33 (0)3 88 41 25 50
Mehmet.selvi@coe.int

Stagiaire:

Ms Kamilla ALIYEVA

+33 (0)3 90 21 56 32
Kamilla.aliyeva@coe.int

Télécopieur +33 (0)3 88 41 37 00
E-mail social.charter@coe.int

Adresse postale :

Service de la Charte sociale européenne
et du Code européen de Sécurité sociale
Direction Générale I
Droits de l'Homme et Etat de Droit
Conseil de l'Europe
F-67075 Strasbourg Cedex

Postal address :

Department of the European Social Charter
and European Code of Social Security
Directorate General I
Human Rights and Rule of Law
Council of Europe
F-67075 Strasbourg Cedex

ANNEXE II
TABLEAU DES SIGNATURES ET RATIFICATIONS
Situation au 1er décembre 2013

États membres	Signatures	Ratifications	Acceptation de la procédure de réclama-tions collectives
Albanie	21/09/98	14/11/02	
Andorre	04/11/00	12/11/04	
Arménie	18/10/01	21/01/04	
Autriche	07/05/99	20/05/11	
Azerbaïdjan	18/10/01	02/09/04	
Belgique	03/05/96	02/03/04	23/06/03
Bosnie-Herzégovine	11/05/04	07/10/08	
Bulgarie	21/09/98	07/06/00	07/06/00
Croatie	06/11/09	26/02/03	26/02/03
Chypre	03/05/96	27/09/00	06/08/96
République tchèque	04/11/00	03/11/99	04/04/12
Danemark	*	03/05/96	03/03/65
Estonie	04/05/98	11/09/00	
Finlande	03/05/96	21/06/02	17/07/98 X
France	03/05/96	07/05/99	07/05/99
Georgie	30/06/00	22/08/05	
Allemagne	*	29/06/07	27/01/65
Grèce	03/05/96	06/06/84	18/06/98
Hongrie	07/10/04	20/04/09	
Islande	04/11/98	15/01/76	
Irlande	04/11/00	04/11/00	04/11/00
Italie	03/05/96	05/07/99	03/11/97
Lettonie	29/05/07	26/03/13	
Liechtenstein		09/10/91	
Lituanie	08/09/97	29/06/01	
Luxembourg	*	11/02/98	10/10/91
Malte	27/07/05	27/07/05	
République de Moldova	03/11/98	08/11/01	
Monaco	05/10/04		
Montenegro	22/03/05	03/03/10	
Pays-Bas	23/01/04	03/05/06	03/05/06
Norvège	07/05/01	07/05/01	20/03/97
Pologne	25/10/05	25/06/97	
Portugal	03/05/96	30/05/02	20/03/98
Roumanie	14/05/97	07/05/99	
Fédération de Russie	14/09/00	16/10/09	
San Marino	18/10/01		
Serbie	22/03/05	14/09/09	
République slovaque	18/11/99	23/04/09	
Slovenie	11/10/97	07/05/99	07/05/99
Espagne	23/10/00	06/05/80	
Suède	03/05/96	29/05/98	29/05/98
Suisse		06/05/76	
« l'ex-République yougoslave de Macédoine »	27/05/09	06/01/12	
Turquie	06/10/04	27/06/07	
Ukraine	07/05/99	21/12/06	
Royaume-Uni	*	07/11/97	11/07/62
Nombre d'États	47	2+ 45 = 47	10 + 33 = 43
			15

Les **dates en gras** sur fond gris correspondent aux dates de signature ou de ratification de la Charte de 1961 ; les autres dates correspondent à la signature ou à la ratification de la Charte révisée de 1996.

* États devant ratifier le Protocole d'amendement de 1991 pour que ce dernier entre formellement en vigueur. En pratique, par décision du Comité des Ministres, ce protocole s'applique déjà.

X État ayant reconnu aux ONG nationales le droit de présenter des réclamations collectives à son encontre.

ANNEXE III

LISTE DES CONCLUSIONS DE NON-CONFORMITÉ

A. Conclusions de non-conformité pour la première fois

i) Procédure écrite

CESR 1§1 ALBANIE
CESR 1§2 ALBANIE
CESR 1§3 ALBANIE
CESR 24 ALBANIE
CESR 25 ALBANIE

CESR 1§4 ANDORRE

CESR 1§1 ARMÉNIE
CESR 1§2 ARMÉNIE
CESR 18§2 ARMÉNIE
CESR 24 ARMÉNIE

CESR 1§4 AZERBAÏDJAN
CESR 9 AZERBAÏDJAN

CESR 1§2 BELGIQUE
CESR 1§4 BELGIQUE
CESR 10§4 BELGIQUE
CESR 18§3 BELGIQUE
CESR 25 BELGIQUE

CESR 1§1 BOSNIE-HERZÉGOVINE
CESR 20 BOSNIE-HERZÉGOVINE

CESR 1§1 BULGARIE
CESR 20 BULGARIE

CESR 10§5 CHYPRE
CESR 20 CHYPRE
CESR 24 CHYPRE

CESR 10§5 FINLANDE
CESR 24 FINLANDE

CESR 20 FRANCE

CESR 1§1 GÉORGIE
CESR 1§2 GÉORGIE
CESR 1§4 GÉORGIE
CESR 10§4 GÉORGIE
CESR 20 GÉORGIE
CESR 1§4 HONGRIE

CESR 18§2 IRLANDE
CESR 24 IRLANDE

CESR 1§1 ITALIE

CESR 25 LITUANIE

CESR 24 MALTE

CESR 1§1 RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA
CESR 1§4 RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA
CESR 9 RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA
CESR 18§3 RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA

CESR 24 PAYS-BAS

CESR 24 NORVÈGE

CESR 1§3 PORTUGAL
CESR 10§4 PORTUGAL
CESR 18§1 PORTUGAL

CESR 18§3 ROUMANIE
CESR 25 ROUMANIE

CESR 18§4 FEDERATION DE RUSSIE

CESR 1§4 RÉPUBLIQUE SLOVAQUE
CESR 9 RÉPUBLIQUE SLOVAQUE
CESR 10§3 RÉPUBLIQUE SLOVAQUE
CESR 18§1 RÉPUBLIQUE SLOVAQUE
CESR 20 RÉPUBLIQUE SLOVAQUE
CESR 24 RÉPUBLIQUE SLOVAQUE

CESR 1§4 SLOVÉNIE

CESR 1§1 TURQUIE
CESR 18§3 TURQUIE
CESR 24 TURQUIE
CESR 25 TURQUIE

ii) Examen oral (décision du Bureau)

CESR 15§1 ANDORRE
CESR 15§2 ANDORRE
CESR 15§3 ANDORRE

CESR 15§3 ARMENIE

CESR 1§2 AZERBAÏDJAN
CESR 20 AZERBAÏDJAN

CESR 15§1 BELGIQUE

CESR 1§2 BULGARIE
CESR 20 BULGARIE

CESR 15§2 CHYPRE
CESR 15§3 CHYPRE

CESR 15§3 GÉORGIE

CESR 15§1 HONGRIE
CESR 15§2 HONGRIE

CESR 1§2 RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA
CESR 15§1 RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA
CESR 20 RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA

CESR 15§2 PAYS-BAS

CESR 15§2 RÉPUBLIQUE SLOVAQUE

CESR 15§1 SLOVÉNIE
CESR 15§2 SLOVÉNIE

CESR 1§2 TURQUIE
CESR 20 TURQUIE

B. Conclusions renouvelées de non-conformité

CESR 24 ALBANIE

CESR 15§2 ARMÉNIE

CESR 20 AZERBAÏDJAN

CESR 10§3 BELGIQUE
CESR 10§5 BELGIQUE
CESR 15§2 BELGIQUE

CESR 1§4 BULGARIE
CESR 24 BULGARIE

CESR 1§2 CHYPRE
CESR 24 CHYPRE

CESR 1§4 ESTONIE
CESR 9 ESTONIE
CESR 15§3 ESTONIE

CESR 10§5 FRANCE
CESR 15§1 FRANCE
CESR 18§1 FRANCE

CESR 1§2 IRLANDE
CESR 1§4 IRLANDE
CESR 9 IRLANDE
CESR 10§1 IRLANDE
CESR 10§3 IRLANDE

CESR 1§2 ITALIE
CESR 18§1 ITALIE
CESR 24 ITALIE

CESR 24 MALTE

CESR 1§4 RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA
CESR 15§1 RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA

CESR 15§2 RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA

CESR 10§5 NORVÈGE

CESR 1§2 PORTUGAL

CESR 20 PORTUGAL

CESR 18§3 ROUMANIE

CESR 1§1 RÉPUBLIQUE SLOVAQUE

CESR 1§2 RÉPUBLIQUE SLOVAQUE

CESR 1§3 RÉPUBLIQUE SLOVAQUE

CESR 1§4 RÉPUBLIQUE SLOVAQUE

CESR 10§1 RÉPUBLIQUE SLOVAQUE

CESR 10§2 RÉPUBLIQUE SLOVAQUE

CESR 15§1 RÉPUBLIQUE SLOVAQUE

CESR 15§2 RÉPUBLIQUE SLOVAQUE

CESR 18§2 RÉPUBLIQUE SLOVAQUE

CESR 20 SLOVÉNIE

CESR 10§5 SUÈDE

CESR 1§2 TURQUIE

CESR 18§2 TURQUIE

**ANNEXE IV
LISTE DES CONCLUSIONS AJOURNÉES**

ALBANIE	CSER 24
ANDORRE	CSER 1§2; 20
ARMÉNIE	CSER 1§3; 20
AZERBAÏDJAN	CSER 1§3
BELGIQUE	CSER 15§3
BULGARIE	CSER 25
BOSNIE-HERZÉGOVINE	CSER 1§2, 1§3, 1§4, 9
CHYPRE	CSER 1§3, 1§4, 10§1, 10§3, 15§1
ESTONIE	CSER 1§1, 1§2, 24
FINLANDE	CSER 1§4, 10§3
FRANCE	CSER 1§2, 10§1, 10§4, 15§2, 15§3, 18§2, 24
GEORGIE	CSER 1§3, 10§2
IRLANDE	CSER 1§1, 1§3, 15§3, 18§1, 18§3, 25
ITALIE	CSER 15§2, 18§2
LITUANIE	CSER 1§1
RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA	CSER 24
MALTE	CSER 1§1, 1§2, 1§4, 9, 10§2, 10§3, 15§2, 20, 25
MONTENEGRO	CSER 1, 9, 10§1, 10§2, 10§3, 10§4, 15, 20, 25
PAYS-BAS	CSER 18§3
PORTUGAL	CSER 1§1, 10§5, 25
ROUMANIE	CSER 1§1, 1§2, 1§3, 1§4, 15§1, 20, 24
FEDERATION DE RUSSIE 24	CSER 1§1, 1§2, 1§3, 1§4, 9, 10§2, 10§4, 10§5, 15§1, 15§2, 20, 24
SERBIE	CSER 1, 9, 10§1, 10§2, 10§3, 10§4, 15, 18, 20, 24, 25
RÉPUBLIQUE SLOVAQUE	CSER 10§4, 10§5
SLOVÉNIE	CSER 10§1, 10§2, 10§3, 10§5, 15§1, 15§2, 24
TURQUIE	RESC 1§4, 10§4, 10§5, 15§1, 15§2, 15§3
UKRAINE	CSER 1§1, 1§2, 1§3, 1§4, 9, 10§1, 10§2, 10§3, 10§4, 10§5, 15§1, 15§2, 15§3, 18§1, 18§2, 18§3, 18§4, 20, 24

ANNEXE V

AVERTISSEMENT(S) ET RECOMMANDATION(S)

NONE