



janvier 2017

Charte sociale européenne

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2016

FRANCE

Ce texte peut subir des retouches de forme.

Le rôle du Comité européen des Droits sociaux (le Comité) consiste à statuer en droit sur la conformité des situations nationales avec la Charte sociale européenne révisée (la Charte). Le Comité adopte des conclusions dans le cadre de la procédure de rapports et des décisions dans le cadre de la procédure de réclamations collectives.

Le présent chapitre concerne la France, qui a ratifié la Charte le 7 mai 1999. L'échéance pour remettre le 15e rapport était fixée au 31 octobre 2015 et la France l'a présenté le 23 décembre 2015. Le Comité a reçu, le 22 décembre 2015, des observations de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) exprimant son point de vue sur l'application de l'article 24. Le 29 août, une demande d'informations supplémentaires concernant les articles 18§§3 et 4 a été adressée au Gouvernement qui a transmis sa réponse le 30 août 2016.

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

- droit au travail (article 1),
- droit à l'orientation professionnelle (article 9),
- droit à la formation professionnelle (article 10),
- droit des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté (article 15),
- droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Etats Parties (article 18),
- droit des femmes et des hommes à l'égalité des chances (article 20),
- droit à la protection en cas de licenciement (article 24),
- droit à la garantie des créances en cas d'insolvabilité de l'employeur (article 25).

La France a accepté toutes les dispositions de ce groupe.

La période de référence est fixée du 1er janvier 2011 au 31 décembre 2014.

Les Conclusions relatives à la France concernent 20 situations et sont les suivantes :

– 10 conclusions de conformité : articles 9, 10§1, 10§2, 10§4, 18§1, 18§2, 18§3, 18§4, 20, 25 ;

– 6 conclusions de non-conformité : articles 1§2, 1§4, 10§5, 15§1, 15§2, 15§3.

En ce qui concerne les 4 autres situations, régies par les articles 1§1, 1§3, 10§3 et 24, le Comité nécessite des informations supplémentaires pour être en mesure d'examiner la situation. Le Comité considère que le défaut d'informations demandées constitue une violation de l'obligation au rapport souscrite par la France en vertu de la Charte. Le Comité demande au Gouvernement de corriger cette situation en fournissant ces informations dans le prochain rapport.

Lors de cet examen, le Comité a relevé les évolutions positives suivantes :

Article 20

- La loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir renforce le rôle de la négociation collective en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes

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

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

- droit des personnes âgées à une protection sociale (article 23),
- droit à la protection contre la pauvreté et l'exclusion sociale (article 30).

L'échéance pour soumettre ce rapport était le 31 octobre 2016.

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

Article 1 - Droit au travail

Paragraphe 1 - Politique de plein emploi

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la France.

Situation de l'emploi

Le Comité relève dans les données Eurostat que le taux de croissance du PIB a accusé une baisse sensible entre 2011 (2,1 %) et 2012 (0,2 %). Le PIB a progressé en 2013 (0,7 %) avant de s'infléchir à nouveau en 2014 (0,2 %). Le taux de croissance du PIB reste nettement inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (1,4 % en 2014).

Le taux global d'emploi est demeuré relativement stable pendant la période de référence (63,9 % en 2011, 64,3 % en 2014) ; il est proche de la moyenne des 28 pays de l'UE (64,9 % en 2014).

Le taux d'emploi des hommes a légèrement baissé (de 68,3 % en 2009, il est revenu à 67,7 % en 2014). Il se situe en deçà de la moyenne des 28 pays de l'UE (70,1 % en 2014). Le taux d'emploi féminin a légèrement augmenté (59,8 % en 2009, 60,9 % en 2014), soit au-dessus de la moyenne des 28 pays de l'UE, qui s'établissait à 59,6 % en 2014. Le taux d'emploi des travailleurs âgés a enregistré une forte hausse, passant de 39,0 % en 2009 à 47,0 % en 2014, ce qui reste inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (51,8 % en 2014).

Le chômage a augmenté : de 9,2 % en 2011, il a atteint 10,3 % en 2014, taux très proche de la moyenne des 28 pays de l'UE (10,2 %). Le chômage des jeunes (pourcentage de la population active âgée de 15 à 24 ans) s'est accru, passant de 22,7 % en 2011 à 24,2 % en 2014. Le chômage de longue durée (pourcentage de la population active âgée de 15 à 74 ans) a connu une évolution similaire : de 3,8 % en 2011, il s'est établi à 4,4 % en 2014.

Le Comité constate que la croissance du PIB français n'a guère été soutenue durant la période de référence. Son taux est demeuré nettement inférieur à la moyenne de l'UE. Les indicateurs en matière d'emploi et de chômage sont demeurés relativement stables, mais affichent des valeurs élevées – notamment le taux de chômage des jeunes.

Politique de l'emploi

Face à la situation de l'emploi, le Gouvernement a engagé un certain nombre de réformes du marché du travail durant la période de référence. La plus importante a été la mise en place du « Pacte de responsabilité et de solidarité », qui entend contribuer à améliorer le dialogue social dans le pays et vise à optimiser les effets positifs qui peuvent en résulter pour l'emploi en instituant de nouveaux éléments de flexibilité.

Le Comité prend note des réponses données aux questions précises qu'il a soulevées dans ses précédentes conclusions, notamment à propos des politiques de l'emploi en faveur des jeunes et des chômeurs de longue durée. S'agissant des politiques de l'emploi pour les jeunes, l'une des mesures marquantes est le dispositif baptisé « contrats d'avenir », dont l'économie sociale et les collectivités locales sont les principales utilisatrices et qui entend offrir aux jeunes un premier emploi dans lequel l'accent est mis sur la formation. En 2014, quelque 187 000 « contrats d'avenir » ont été signés.

Le Gouvernement met également en place la « garantie jeunes », dispositif qui fait suite à une décision prise par l'Union européenne en 2013 pour lutter contre le chômage des jeunes. Elle était encore en phase expérimentale en 2014, l'objectif étant de donner un emploi à 10 000 jeunes. Ce dispositif sera étendu à tout le pays en 2016.

Pour ce qui est du chômage de longue durée, le Comité note que le Gouvernement a pris un certain nombre de mesures et a notamment décidé de permettre aux chômeurs de longue durée de bénéficier de contrats aidés dans le secteur privé (40 000 en 2014).

Selon les données Eurostat, les dépenses publiques consacrées aux politiques actives en faveur de l'emploi ont représenté 3,2 % du PIB français en 2013, soit une proportion nettement supérieure à la moyenne des 28 pays de l'UE (1,8 % pour la même année).

Le Comité prend note des mesures prises concernant le marché du travail. Cependant, elles n'étaient pas suffisantes pour avoir un impact sur le taux de chômage.

Conclusion

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

Article 1 - Droit au travail

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

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la France.

1. Interdiction de la discrimination dans l'emploi

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la France et dans l'addendum au rapport concernant l'article 1§2 de la Charte.

Le Comité a examiné le cadre juridique dans ses Conclusions 2008 et 2012.

Le Comité a précédemment noté que le Défenseur des droits a remplacé le Médiateur des droits des enfants, la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) et la Commission nationale de déontologie de la sécurité en 2012. Le Comité a demandé des informations sur les activités du Défenseur des droits en matière de lutte contre la discrimination dans l'emploi (Conclusions 2012).

Le rapport indique qu'un projet de convention bilatérale entre le Défenseur des droits et le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social qui s'inscrirait dans la continuité de la circulaire interministérielle DPM/ACI n°2007-12 du 5 janvier 2007 relative aux relations entre l'inspection du travail et la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, est en cours d'examen.

Le Comité note du rapport du Réseau européen sur l'égalité en droit 2015 que le Défenseur des droits est habilité à enquêter sur des plaintes individuelles et collectives à la requête de particuliers, d'ONG, de syndicats ou de membres du Parlement, et à réclamer des explications à toute personne publique ou privée, y compris la communication de documents ou de toute information fournissant la preuve de faits. Les moyens à sa disposition pour résoudre les litiges sont la médiation, les recommandations à l'État ou à des personnes privées (à titre individuel ou général), la présentation de ses observations en tant qu'*amicus curiae* et le dépôt de son dossier d'enquête devant toute juridiction, unilatéralement ou à la demande du tribunal ou des parties. Le Comité note également que le Défenseur de droits peut « défendre » les personnes qui ont un problème avec les forces de sécurité publique ou privée ; les personnes qui ont des difficultés dans leurs relations avec les services publics ; les enfants dont les droits ne sont pas respectés (le site officiel du Défenseur des droits).

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations détaillées sur le mandat et les pouvoirs du Défenseur des droits dans les affaires de discrimination dans l'emploi, en précisant leur nature et les suites qui y ont été données. Le Comité demande si toute personne, publique ou privée, qui s'estime victime d'une discrimination dans l'emploi de la part d'une administration ou d'un service public mais également de la part d'un particulier/d'une entreprise peut saisir le Défenseur des droits.

S'agissant de l'indemnisation versée en cas de discrimination, le Comité a précédemment demandé si elle pouvait être plafonnée (Conclusions 2008). Le rapport explique qu'un salarié qui a été licencié pour un motif discriminatoire a le droit d'être réintégré dans son emploi. S'il ne le souhaite pas, il peut saisir le juge pour qu'il lui alloue une indemnité réparant l'intégralité du préjudice subi. Cette indemnité, fixée librement par le juge et non plafonnée, ne peut être inférieure au salaire des six derniers mois (article L. 1134-4 du code du travail). Cette indemnité de licenciement s'ajoute à l'indemnité que doit lui verser l'employeur en cas de licenciement dont le montant est fixé conformément au salaire perçu par le salarié, dans les conditions fixées par l'article L. 1234-9 du code du travail.

En ce qui concerne l'accès des ressortissants étrangers aux emplois de la fonction publique, le rapporte indique que conformément à l'article 5 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant sur les droits et obligations des fonctionnaires, « *les ressortissants des États*

membres de la Communauté européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen autres que la France ont accès, dans les conditions prévues au statut général, aux corps, cadres d'emplois et emplois. Toutefois, ils n'ont pas accès aux emplois dont les attributions soit ne sont pas séparables de l'exercice de la souveraineté, soit comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique de l'État ou des autres collectivités publiques ».

S'agissant des ressortissants extracommunautaires, ces derniers ne peuvent avoir la qualité de fonctionnaire mais ils peuvent être recrutés en qualité d'agents non titulaires, dans les conditions de droit commun et sans qu'aucune discrimination ne s'opère dans les conditions de recrutement de ces agents en fonction de leur nationalité. Ils ne peuvent toutefois pas exercer des fonctions dont les attributions sont inséparables de l'exercice de la souveraineté ou impliquant l'exercice de la puissance publique et la sauvegarde des intérêts généraux de l'État. En outre, les ressortissants extracommunautaires peuvent être recrutés librement dans le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche ou dans le secteur médical. Le code de la recherche et le code de l'éducation permettent par exemple le recrutement de ressortissants extracommunautaires pour certaines catégories de personnels de recherche ou comme président d'université.

Le Comité a relevé dans sa conclusion précédente que la HALDE a recommandé en 2009 de supprimer la condition de nationalité pour accéder à certains emplois dans les secteurs publics et privés, et notamment aux emplois des trois fonctions publiques (Collège de la HALDE, délibération n° 2009-139 du 30 mars 2009). Il a demandé des informations complémentaires sur les postes concernés ainsi que sur les mesures prises pour répondre à cette recommandation.

Le rapport indique que parmi les professions listées par la Halde dans sa délibération, trois appartiennent aux professions réglementées du droit relevant de la tutelle du ministère de la justice : les avocats, les notaires et les huissiers de justice.

En ce qui concerne les huissiers de justice et les notaires, le rapport explique qu'ils exercent des prérogatives de puissance publique. Seuls les huissiers de justice chargés de l'exécution peuvent procéder à l'exécution forcée et aux saisies conservatoires. Dans ce cadre, ils peuvent requérir le concours de la force publique et l'Etat est alors tenu de lui prêter. Ces missions relèvent donc bien de l'exercice de prérogatives de puissance publique. De la même façon, les notaires participent à l'exercice de l'autorité publique et ont la qualité d'officiers publics et ministériels, ainsi que l'a jugé le Conseil constitutionnel dans sa décision n° 2014-429 QPC du 21 novembre 2014. Ils exercent des prérogatives de puissance publique, de sorte qu'ils sont, eux aussi, exclus du champ de la recommandation de la Halde. Le rapport ajoute que la condition de nationalité française exigée pour les notaires a été supprimée par un décret n° 2011-1309 du 17 octobre 2011 (à présent peuvent être notaires les ressortissants français, d'un Etat membre de l'Union européenne ou d'un Etat partie à l'Espace économique européen).

S'agissant des avocats, le rapport indique que seuls les ressortissants français, les ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen, les réfugiés et apatrides, et les ressortissants de tout Etat qui accorde un traitement similaire aux avocats français (condition de réciprocité) ont accès à la profession d'avocat en France. Le rapport ajoute à cet égard que tout Etat membre de l'Organisation mondiale du commerce (OMC), et donc de l'Accord général sur le commerce des services (AGCS), soit 161 Etats en avril 2015, est considéré comme remplissant cette condition de réciprocité.

Le Comité rappelle une nouvelle fois qu'au regard de l'article 1§2 de la Charte, si les Etats peuvent subordonner l'accès des ressortissants étrangers à l'emploi sur leur territoire à la possession d'un permis de travail, ils ne peuvent interdire de manière générale aux

ressortissants des Etats parties l'occupation d'emplois pour d'autres motifs que ceux mentionnés par l'article G. Cette disposition prévoit que les restrictions aux droits garantis par la Charte ne sont admises que si elles sont prescrites par la loi, poursuivent un but légitime et sont nécessaires dans une société démocratique pour garantir le respect des droits et libertés d'autrui ou pour protéger l'ordre public, la sécurité nationale, la santé publique ou les bonnes mœurs. Les seuls emplois pouvant être fermés aux étrangers sont donc ceux intrinsèquement liés à la protection de l'ordre public ou de la sécurité nationale et impliquant l'exercice de la puissance publique (Conclusions 2012, Albanie).

Le Comité considère que les restrictions à l'accès à la profession d'avocat imposées aux ressortissants étrangers originaires d'un Etat non membre de l'Espace économique européen sont excessives, ce qui constitue une discrimination fondée sur la nationalité.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les mesures/actions positives pour lutter contre toutes les formes de discrimination dans l'emploi.

2. Interdiction du travail forcé

Le rapport indique que la loi n° 2013-711 du 5 août 2013 a transposé dans le code pénal la directive 2011/36/UE du Parlement européen et du Conseil du 5 avril 2011, concernant la prévention de la traite des êtres humains et la lutte contre ce phénomène ainsi que la protection des victimes et le travail forcé. A ce jour, le travail forcé est puni de 7 ans d'emprisonnement et de 200.000 € d'amende et de 10 ans d'emprisonnement et de 300.000 € d'amende sur une personne dont la vulnérabilité ou l'état de dépendance sont apparents ou connus de l'auteur. En outre, le 25 mai 2014, un Plan d'action national contre la traite des êtres humains 2014-2016 a été adopté par le Conseil des ministres afin d'établir une véritable politique publique de lutte contre ce phénomène sous toutes ses formes d'exploitation.

Travail des détenu(e)s

Le Comité note d'après le rapport que le travail n'est plus obligatoire pour les détenu(e)s depuis 1987. Les demandes de travail formulées par les personnes détenues qui souhaitent travailler sont étudiées en commission pluridisciplinaire unique (CPU), en fonction notamment des postes disponibles au sein de l'établissement pénitentiaire et des conditions de ressource des personnes (articles D 90 et suivants du code de procédure pénale). Dans une démarche globale d'insertion, l'administration pénitentiaire se fixe des objectifs en faveur des plus démunis pour privilégier l'accès à une rémunération par le travail ou la formation professionnelle. A défaut des activités rémunérées, l'administration pénitentiaire vise à assurer des conditions matérielles de détention satisfaisantes (circulaire du 17 mai 2013 relative à la lutte contre la pauvreté en détention). L'article D. 347-1 du code de procédure pénale définit les critères utiles à l'identification des personnes concernées et précise le type, en nature et numéraire, de ces aides. L'administration pénitentiaire est également tenue à développer des activités (article 27 de la loi n°2009-1436 du 24 novembre 2009) qui seront proposées aux détenu(e)s, "relevant de l'un des domaines suivants : *travail*, formation professionnelle, enseignement, programmes de prévention de la récidive, activités éducatives, culturelles, socioculturelles, sportives et physiques" (article R.57-9-1 nouveau du code de procédure pénale). La personne détenue doit exercer au moins une des ces activités (article 27 de la loi pénitentiaire).

Le rapport indique qu'une rémunération horaire individuelle doit être assurée tant pour le travail réalisé pour le compte de l'établissement pénitentiaire (service général), que pour les activités exercées en production (entreprises privées intervenant en prison ou régie industrielle du service de l'emploi pénitentiaire : SEP-RIEP) (article 32 de la loi pénitentiaire). La participation aux activités professionnelles donne lieu à l'établissement d'un acte d'engagement par l'administration pénitentiaire lequel énonce les droits et obligations

professionnels, ainsi que les conditions de travail et la rémunération. Le chef d'établissement s'assure que les mesures appropriées sont prises afin de garantir l'égalité de traitement en matière d'accès et de maintien à l'activité professionnelle en faveur des personnes handicapées détenues (article 33 de la loi pénitentiaire).

Le Comité se réfère de nouveau à son Observation interprétative de l'article 1§2 (Conclusions 2012) et demande que le prochain rapport contienne des informations à jour sur la protection sociale des détenu(e)s travaillant pendant leur détention (en matière d'accident du travail, de chômage, de maladie et de retraite).

Travail domestique

Le Comité a rappelé dans ses dernières conclusions l'arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme rendu le 10 octobre 2012 dans l'affaire C.N. et V. c. France (requête n° 67724/09) disant que la France n'a pas mis en place un cadre législatif et administratif permettant de lutter efficacement contre la servitude et le travail forcé. Il s'est référé dans ce contexte à son Observation interprétative de l'article 1§2 figurant dans l'Introduction générale aux Conclusions 2012. Le Comité note que le présent rapport ne répond pas aux questions relatives au travail domestique posées dans cette Observation interprétative. Par conséquent, il renouvelle sa demande d'inclure dans le prochain rapport les informations pertinentes sur les points soulevés dans cette Observation, où il a appelé l'attention sur l'existence du travail forcé dans le cadre familial et dans les entreprises familiales, en particulier sur les dispositions juridiques adoptées pour lutter contre ce type de travail forcé ainsi que sur les mesures prises pour les faire appliquer et pour en vérifier le respect. Il demande notamment si le logement de particuliers qui ont à leur service des employés de maison peut faire l'objet de visites d'inspection et si les employés de maison de nationalité étrangère sont en droit de changer d'employeur en cas d'abus ou s'ils perdent leur droit de résidence lorsqu'ils quittent leur employeur.

3. Autres aspects du droit de gagner sa vie par un travail librement entrepris

Durée minimale de service dans les forces armées

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations à jour sur l'impact des études ou des formations effectuées par un militaire sur la durée de son service dans les forces armées professionnelles ainsi que sur les répercussions financières éventuelles liées à une rupture anticipée du service.

Obligation d'accepter une offre d'emploi ou de formation

Le Comité note que le présent rapport ne répond pas aux questions relatives à l'obligation d'accepter une offre d'emploi ou de formation posées dans son Observation interprétative de l'article 1§2 figurant dans l'Introduction générale aux Conclusions 2012. Par conséquent, le Comité renouvelle sa demande d'inclure dans le prochain rapport les informations pertinentes sur les points soulevés dans cette Observation, notamment sur les recours dont disposent les personnes concernées pour contester la décision de suspendre ou supprimer les prestations de chômage. Le Comité souligne que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne lui permettra d'établir que la situation soit conforme à l'article 1§2 de la Charte en ce qui concerne l'obligation d'accepter une offre d'emploi ou de formation sous peine de perdre des prestations de chômage.

Vie privée au travail

Le Comité note d'après le rapport que s'il est légitime en France que l'employeur exerce une surveillance sur l'activité de ses salariés par le biais des nouvelles technologies, cette surveillance doit respecter des limites fixées par le législateur notamment en ce qui concerne le droit au respect de la vie privée, l'impératif de proportionnalité entre le but recherché et les restrictions apportées aux libertés individuelles ainsi que l'exigence de loyauté et de bonne foi dans les relations de travail. Il note également l'information sur des garanties du respect de la vie privée dans le cas du télétravail, notamment :

- l'article 6 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juillet 2005 étendu transposant l'accord-cadre européen sur le télétravail, conclu le 16 juillet 2002, qui oblige l'employeur de fixer, en concertation avec le salarié, les plages horaires durant lesquelles il peut le contacter, d'informer le salarié de la mise en place d'un moyen de surveillance pertinent et proportionné et qui a fait l'objet d'une information et d'une consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel dans les entreprises qui en sont dotées ;
- les dispositions du code du travail (articles L.1222-9 à 11 et L.3171-4) qui définissent et précisent les règles applicables au télétravail, en particulier : les conditions de passage en télétravail et de retour vers le travail classique, les obligations réciproques et notamment des restrictions à l'usage d'équipements ou outils informatiques ainsi que des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions, la fixation en concertation avec le salarié des plages horaires pour le contacter, le contrôle du respect du calendrier et de la réglementation sur le temps de travail dont les modalités sont précisées par l'accord collectif ou par le contrat de travail ou son avenant, le décompte des heures supplémentaires.

Le Comité prend note des informations fournies sur les moyens de surveillance de l'activité du salarié et des outils mis à sa disposition ainsi que sur l'encadrement du télétravail. En rappelant son Observation interprétative de l'article 1§2 figurant dans l'Introduction générale aux Conclusions 2012, le Comité demande que le prochain rapport indique les mesures prises par l'Etat pour veiller à ce que les employeurs tiennent dûment compte de la vie privée des salariés dans l'organisation du travail et pour s'assurer que toute immixtion dans leur vie privée est interdite et, au besoin, sanctionnée .

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la France n'est pas conforme à l'article 1§2 de la Charte au motif que les restrictions à l'accès à la profession d'avocat imposées aux ressortissants étrangers originaires d'un Etat non membre de l'Espace économique européen sont excessives, ce qui constitue une discrimination fondée sur la nationalité.

Article 1 - Droit au travail

Paragraphe 3 - Services gratuits de placement

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la France.

Pôle emploi est devenu le principal service public de l'emploi en France. Ses missions sont définies par l'article L. 5312-1 du code du travail. Avec 54 000 agents, un millier d'agences et 5 milliards d'euro de budget, il s'agit du plus gros opérateur de l'État. Financé par l'État (30 %) et l'Unédic (70 %), les moyens de Pôle emploi ont augmenté de 630 millions d'euros entre 2009 et 2014. Une Convention tripartite entre l'Etat, Pôle emploi et l'Unedic organise périodiquement ses missions et son financement. Le rapport précise que deux renforcements successifs des effectifs de Pôle emploi ont été réalisés : 2 000 contrats à durée indéterminée (CDI) supplémentaires décidés en juillet 2012 intégralement financés par l'Etat ; 2 000 CDI à compter de septembre 2013, financés pour deux tiers par l'Etat. Il est aussi indiqué que la subvention pour charges de service public versée par l'Etat à Pôle emploi s'élevait en 2014 à 1,519 milliards d'euros.

Pôle emploi n'est pas le seul organisme à fournir des services de l'emploi. De nombreux autres acteurs interviennent simultanément sur le marché du travail : missions locales, *Cap emploi*, plans locaux pour l'insertion et l'emploi (PLIE), opérateurs privés de placement (OPP), sites internet d'offres et de recherche d'emploi, réseaux sociaux, etc. Concernant les OPP, en réponse à une question du Comité, le rapport fournit les précisions suivantes : a) les conditions de recours à ces opérateurs sont précisées dans la convention tripartite entre l'Etat, l'Unédic et Pôle emploi ; b) le conseil d'administration de Pôle emploi a compétence pour délibérer sur les conditions de recours aux OPP dans le respect des orientations fixées par la convention tripartite ; c) le recours aux opérateurs privés de placement est évalué ; d) même quand un opérateur privé de placement se voit confier un demandeur d'emploi, Pôle emploi continue d'intervenir ; e) le principe de gratuité du service public de l'emploi s'applique aux OPP.

Le Comité constate qu'entre janvier 2009 et janvier 2015, le nombre de personnes inscrites sur les listes de Pôle emploi est passé de 3,9 millions à 6,2 millions, soit une augmentation de 58 % (source : *Pôle emploi et DARES, Séries mensuelles nationales sur les demandes et offres d'emploi – données CVS-CJO*). Dans son *Rapport d'activité 2014*, Pôle emploi affirme que 3,6 millions de personnes ont retrouvé un emploi en passant par ses services et que 2,2 millions de recrutements ont pu aboutir grâce son aide. A ce sujet, le Comité note que la Cour des comptes, dans le cadre de son Rapport thématique *Pôle emploi à l'épreuve du chômage de masse*, publié en juillet 2015, affirme que si l'on tient compte de tous les canaux de recrutement empruntés par les demandeurs d'emploi, Pôle emploi ne serait, selon les déclarations des demandeurs d'emploi ayant retrouvé un emploi en juin 2014, à l'origine directe de la reprise d'emploi que dans 12,6 % des cas.

Pôle emploi fait valoir les résultats d'un modèle statistique selon lequel, après neutralisation de l'effet de la conjoncture économique, les sorties vers l'emploi durable seraient, en 2014, 16 % plus élevées par rapport à la période 2003-2011, ce qui marquerait, selon l'opérateur public, une évolution positive due à son action. La Cour des comptes observe à ce propos que : a) il n'est pas possible de distinguer dans ce chiffre ce qui tient spécifiquement à l'action de Pôle emploi de tous les autres facteurs exogènes, par exemple les changements affectant le fonctionnement du marché du travail, l'action des autres opérateurs ou les comportements individuels ; b) le même indicateur est au demeurant nettement défavorable pour le chômage de longue durée (- 4,3 %) ; c) le pourcentage d'offres d'emploi non pourvues est passé de 7,3 % en 2008 à 16,0 % en 2013 ; d) le nombre de demandeurs d'emploi recommandés en moyenne par Pôle emploi aux entreprises pour aboutir à une embauche marque une forte détérioration (cf. rapport thématique mentionné ci-dessus). Le Comité demande que le prochain rapport contienne des commentaires sur les points susmentionnés. Il demande également que le prochain rapport fournisse des données sur le

taux de placement (c'est-à-dire le pourcentage des placements effectués par les services de l'emploi par rapport à l'ensemble des offres d'emploi), et sur le délai moyen pour pourvoir les emplois vacants, pour chaque année de la période de référence.

En réponse à une question du Comité, le rapport indique que depuis juin 2013, l'offre de services renouvelée aux entreprises marque, par ses objectifs, un changement significatif de perspective. En application de la convention tripartite État/Unedic/Pôle emploi 2012-2014 et du plan stratégique interne « Pôle emploi 2015 », elle répond entre autres à la préoccupation d'expérimenter des organisations et des services en mesure d'améliorer la qualité et les performances des services rendus aux entreprises. Il est précisé que la nouvelle offre de service aux entreprises vise ainsi à donner une place plus importante aux relations avec les employeurs, en tant que facteur d'efficacité dans l'atteinte des objectifs de placement des demandeurs d'emploi. Cependant, dans le même rapport il est aussi souligné que la progression du chômage au cours de ces dernières années a conduit Pôle emploi à donner la priorité à la relation aux demandeurs d'emploi dans l'allocation de ses ressources ; et que ceci s'est fait au détriment de la relation aux entreprises, qui ne pèse que 7 à 8 % du temps de travail des conseillers en agence.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur le rapport entre les effectifs des services de l'emploi et le nombre de demandeurs d'emploi, pour chaque année de la période de référence.

Le Comité constate que les informations prises en compte afin d'évaluer l'efficacité des services de placement en France ne sont pas appréciées de la même manière par Pôle emploi et la Cour des Comptes. Plus en général, il note que l'impact des mesures relatives au marché du travail prises pendant la période de référence sur les taux de chômage, évaluées dans le cadre de l'article 1§1, ne semblait pas suffisant.

Conclusion

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

Article 1 - Droit au travail

Paragraphe 4 - Orientation, formation et réadaptation professionnelles

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la France.

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

Le Comité a considéré que la situation était conforme à la Charte en ce qui concerne les mesures relatives à l'orientation professionnelle (article 9).

En revanche, il a ajourné sa conclusion concernant les mesures relatives à la formation et à la rééducation professionnelle des travailleurs (article 10§3) et il a considéré que la situation n'était pas conforme à la Charte en ce qui concerne les mesures relatives à la formation professionnelle des personnes handicapées (article 15§1) au motif qu'il n'est pas établi que le droit des personnes handicapées à l'éducation et à la formation professionnelle soit garanti. Le Comité considère par conséquent que la situation n'est pas conforme à l'article 1§4 pour le même motif.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la France 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 la formation professionnelle soit garanti.

Article 9 - Droit à l'orientation professionnelle

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la France.

Il ressort du rapport que l'égalité de traitement en matière d'orientation professionnelle est assurée à tous ceux qui résident légalement ou travaillent régulièrement en France.

Le Comité a en outre précédemment noté (Conclusions 2008, 2012) que la diffusion de l'information en matière d'orientation professionnelle est assurée par les structures chargées de l'orientation professionnelle dans le système éducatif et sur le marché du travail.

En ce qui concerne les mesures relatives à l'orientation professionnelle des personnes handicapées, que ce soit dans le système éducatif ou sur le marché du travail, le Comité se réfère à son appréciation au titre de l'article 15 de la Charte.

Orientation professionnelle dans le système éducatif

Le Comité a précédemment noté (Conclusions 2012) la mise en place en 2009 d'un service public d'orientation et la mise en oeuvre d'un plan de coordination des réseaux d'orientation dépendant de l'Etat, sous la responsabilité du délégué à l'information et à l'orientation (DIO). En particulier, des centres d'information et d'orientation (CIO) sont chargés des tâches suivantes : accueil de tout public et en priorité des jeunes scolarisés et de leur famille ; information sur les études, les formations professionnelles, les qualifications et les professions ; conseil individuel ; observation et analyse des transformations locales du système éducatif et des évolutions du marché du travail et production de documents de synthèse à destination des équipes éducatives ou des élèves ; animation des échanges et des réflexions entre les partenaires du système éducatif, les parents, les jeunes, les décideurs locaux et les responsables économiques.

De nouvelles réformes du système de l'orientation ont été adoptées en 2013, pendant la période de référence (loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'Ecole de la République, du 8 juillet 2013 ; loi relative à l'enseignement supérieur et à la recherche, du 22 juillet 2013). Le rapport fait état des principaux changements affectant l'orientation dans le système éducatif, notamment la création d'un continuum Bac-3/ Bac+3 de l'enseignement secondaire à l'enseignement supérieur et la mise en place de parcours de découverte des métiers et de formations de la 6e à la terminale (parcours Avenir). Il note aussi la création en 2014 d'un service public régional de l'orientation (loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale). Ce service vise à mettre à disposition de tous des informations relatives aux formations et à l'insertion professionnelle pour chacun, quel que soit son âge et quelle que soit sa situation (en formation, en insertion, en emploi, etc.). Expérimenté dans 8 régions à partir de septembre 2013, ce nouveau service devait se généraliser à partir de 2015. Selon le rapport, si l'Etat définit au niveau national la politique d'orientation des élèves et des étudiants dans les établissements scolaires et les établissements d'enseignement supérieur, la Région met en réseau tous les services, structures et dispositifs concernés par l'orientation tout au long de la vie (voir détails ci-dessous).

D'après le rapport, il y avait en 2015 (hors période de référence) 524 CIO, dont 294 CIO d'Etat. 3 614 conseillers d'orientation psychologues (COP) interviennent dans les CIO. Le nombre d'élèves concernés est de l'ordre de 5,8 millions répartis sur 11 526 établissements. Les actions menées par les COP et directeurs de centre d'information et d'orientation (DCIO) concernent pour 52,4 % des élèves ou des étudiants, pour 40,2 % des membres des équipes éducatives, pour 5,7 % des parents et pour 1,7 % des jeunes non scolarisés ou des adultes. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur le budget alloué à l'orientation professionnelle dans le système éducatif. Il rappelle que, pour que le Comité puisse évaluer la conformité de la situation avec l'article 9 de la Charte, les

rapports doivent contenir systématiquement des informations à jour sur les moyens, effectifs et nombre de bénéficiaires des services d'orientation professionnelle.

Orientation professionnelle sur le marché du travail

Le rapport indique que le système de l'orientation a été revu en 2014, en attribuant aux régions le rôle de coordonner tous les services, structures et dispositifs concernés par l'orientation tout au long de la vie (CIO, Onisep18, missions locales, agences pôle emploi, réseau information jeunesse, organismes collecteurs des fonds de la formation professionnelle...). Chacun des échelons conserve ses rattachements administratifs et hiérarchiques, ses statuts et ses missions propres, mais ils mutualisent, ensemble, leurs compétences et ressources afin de répondre plus efficacement aux besoins et aux attentes des publics. La Région coordonne par ailleurs la mise en place du Conseil en évolution professionnel (CEP), qui assure un rôle d'information sur la validation des acquis de l'expérience. Les salariés, demandeurs d'emploi, jeunes sortis du système scolaire... peuvent désormais accéder gratuitement à ce nouveau service d'accompagnement. Cinq opérateurs ont été désignés par la loi du 5 mars 2014 pour mettre en oeuvre le CEP : Pôle emploi, l'APEC (Association pour l'emploi des cadres), les Cap emploi, les missions locales et les Opacif (Organismes paritaires collecteurs agréés au titre du congé individuel de formation).

Le Comité rappelle que, pour être conforme à l'article 9 de la Charte, l'orientation professionnelle doit être dispensée :

- gratuitement ;
- par un personnel qualifié et suffisamment nombreux ;
- à un nombre significatif de personnes et en cherchant à atteindre le public le plus large possible et
- avec un budget suffisant.

Il demande que les prochains rapports contiennent systématiquement des informations à jour sur ces éléments, et en particulier des données chiffrées sur les moyens, effectifs et nombre de bénéficiaires des services d'orientation professionnelle sur le marché du travail. Il réserve entretemps sa position sur ce point.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la France est conforme à l'article 9 de la Charte.

Article 10 - Droit à la formation professionnelle

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

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la France.

Enseignement secondaire et supérieur

D'après le rapport, l'enseignement professionnel accueille chaque année quelque 800 000 élèves, tous niveaux confondus – du certificat d'aptitude professionnelle (CAP) aux masters professionnels. Le Comité demande quel est le pourcentage de ces étudiants par rapport au total d'étudiants.

Cette voie de formation a récemment fait l'objet de plusieurs mesures pour favoriser la modernisation des relations entre le monde de l'éducation et le monde de l'économie. L'enseignement professionnel a pour objet, selon le rapport, de contribuer au redressement économique et social du pays, de favoriser la croissance et de réduire les inégalités sociales. La loi d'orientation et de programmation de 2013 a permis d'amorcer une nouvelle dynamique dans le développement de la formation professionnelle, avec la création des « campus des métiers et des qualifications », un dispositif destiné à faciliter l'insertion dans l'emploi.

Les « campus des métiers et des qualifications » offrent aux élèves, aux apprentis et aux adultes des parcours de formation qui leur permettront de progresser dans leur carrière professionnelle. Le renforcement de l'identité et de la visibilité des campus, de même que les liens avec les entreprises locales, facilitent l'orientation active et positive des élèves ainsi que la formation continue des salariés.

La définition du label « campus des métiers et des qualifications » et ses modalités de délivrance ont été précisées par le décret n° 2014-1100 du 29 septembre 2014. Les campus se concentrent sur les filières industrielles à fort potentiel de croissance. A terme, selon le rapport, le dispositif devrait être étendu à l'ensemble des filières créatrices d'emplois (bâtiment et travaux publics, énergie, ...) ainsi qu'aux filières d'avenir.

Pour permettre une meilleure articulation entre le système éducatif et les besoins du monde économique, le ministère de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MENESR) a également créé, par un décret du 25 juin 2013, une nouvelle instance de dialogue, le Conseil national éducation-économie (CNEE). Cette instance a vocation à formuler des propositions en vue de renforcer l'enseignement professionnel dans les domaines où l'éducation et l'économique se côtoient de près.

Le Comité relève que la Direction générale de l'administration et de la fonction publique produit chaque année une circulaire sur les priorités en matière de formation professionnelle et coordonne les acteurs de la formation au niveau interministériel.

Mesures prises pour faciliter l'accès à l'enseignement et efficacité de ces mesures

En réponse à la question du Comité concernant l'accès à l'enseignement professionnel, le rapport indique que les ressortissants de pays n'appartenant pas à l'EEE doivent justifier d'un titre de séjour en cours de validité et être inscrits auprès des services de l'emploi pour pouvoir bénéficier d'une formation professionnelle. Le Comité prend également note des différents titres de séjour autorisant une formation en alternance.

Le Comité relève dans Eurydice (Synthèse, France, 2015) que le droit individuel à la formation permet à tout salarié sous contrat de travail à durée indéterminée de se constituer un crédit d'heures de formation de 20 heures par an, cumulable sur six ans. Sauf disposition contraire, la formation se déroule en dehors du temps de travail et est à la charge de l'employeur selon des modalités spécifiques.

Il relève en outre dans Eurydice que le total des dépenses consacrées à l'éducation a atteint 139,4 milliards d'euros, soit 6,9 % du PIB, en 2012. L'État finance plus de la moitié de ces dépenses (58,5 % en 2012).

Le Comité demande à être informé du montant total des dépenses allouées à l'éducation professionnelle.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la France est conforme à l'article 10§1 de la Charte.

Article 10 - Droit à la formation professionnelle

Paragraphe 2 - Apprentissage

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la France.

D'après le rapport, le Gouvernement français a fait de la jeunesse l'une de ses priorités et de la lutte contre le chômage des jeunes l'un des axes de sa politique éducative, notamment par la valorisation de l'apprentissage. Avec 62,3 % des apprentis qui trouvent un emploi durable à la fin de leur formation, l'apprentissage est devenu l'un des chemins les plus sûrs pour trouver un emploi.

Le rapport indique également que la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a permis des avancées majeures dans le domaine de l'apprentissage, notamment en confiant aux « centres de formation d'apprentissage » des missions d'accompagnement des jeunes. La loi ouvre en outre la possibilité de signer un contrat d'apprentissage de durée indéterminée. Une autre mesure positive pour les entreprises est la fusion des taxes d'apprentissage.

Le Comité relève qu'en juillet 2014, des mesures d'urgence à hauteur de 200 millions d'euros ont été prises en faveur de l'apprentissage. La simplification du système de taxe d'apprentissage a permis aux entreprises d'affecter 160 millions d'euros supplémentaires à l'apprentissage, et une aide au recrutement d'un premier apprenti de l'ordre de 1 000 € a été instituée pour les entreprises de moins de 250 salariés.

Le développement de l'apprentissage et de la formation en alternance dans l'enseignement supérieur constitue également une priorité du plan de relance de l'apprentissage. Le Comité relève que d'ici 2017, l'objectif est de parvenir à 150 000 étudiants en alternance (contre 135 000 aujourd'hui) et à 200 000 d'ici dix ans.

Le Gouvernement veille par ailleurs à encourager le recours aux contrats d'apprentissage grâce à l'action des « développeurs de l'apprentissage », qui ont pour mission d'inciter les entreprises à recruter un apprenti et à le conserver à l'issue du contrat. Entre 2009 et 2014, 187 300 entreprises ont ainsi été approchées et 44 500 contrats ont pu être formalisés – avec un soutien de l'Etat à hauteur de 4 millions d'euros. Cette progression du nombre d'apprentis devrait se poursuivre grâce à la signature, en mai 2014, de trois nouvelles conventions (avec l'Assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie, l'Assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat, et le Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics).

Le Comité prend également note des activités visant à promouvoir l'apprentissage dans le secteur public, notamment le plan de développement de l'apprentissage engagé en 2015. D'après le rapport, la promotion de l'apprentissage donne aux jeunes de meilleures chances de trouver un emploi tout en combattant les inégalités sociales et les discriminations. Il permet également de valoriser les compétences des professionnels qui accueillent les jeunes et de contribuer à un recrutement large et diversifié au sein des services publics. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur la mise en œuvre du plan de développement.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la France est conforme à l'article 10§2 de la Charte.

Article 10 - Droit à la formation professionnelle

Paragraphe 3 - Formation et rééducation professionnelles des travailleurs adultes

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la France.

En réponse à la question du Comité, le rapport indique que l'égalité de traitement en matière de formation professionnelle offerte aux travailleurs adultes est assurée à tous les ressortissants résidant légalement ou travaillant régulièrement en France.

Personnes occupant un emploi

Le Comité relève dans le rapport que la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale procède à un examen global du système qui la régit, dans le but d'introduire des réformes ; celles-ci portent en particulier sur l'accès à la formation et sur la mise en place du « compte personnel de formation », qui donne à chacun le droit de capitaliser 150 heures de formation continue qui lui permettront d'accéder à une qualification professionnelle optimale.

D'après le rapport, ce nouvel outil met très clairement en avant l'idée selon laquelle, outre le droit fondamental à la formation initiale, il existe un droit à la formation continue et que celui-ci est attaché à la personne, et non à son contrat de travail.

La loi modifie les logiques de financement en passant d'une obligation de financer la formation à une obligation de former. Elle simplifie par ailleurs le système de collecte en mettant en place un taux unique de contribution de 1 % pour l'ensemble des employeurs de plus de dix salariés.

Elle place aussi la formation professionnelle au cœur du dialogue social dans l'entreprise, grâce à l'instauration d'entretiens biannuels portant sur l'évolution professionnelle de chaque salarié, et transforme en profondeur les règles de gouvernance et le système de formation professionnelle en permettant à l'ensemble des acteurs (Etat, partenaires sociaux et conseils régionaux) de se doter de nouveaux outils de concertation.

Le Comité demande des informations sur le taux de personnes salariées qui ont suivi une formation continue sur leur lieu de travail dans le cadre des mesures préventives contribuant à lutter contre la dépréciation des qualifications de travailleurs encore actifs qui risquent de se trouver au chômage en raison des évolutions technologiques et/ou économiques.

Personnes au chômage

Le Comité relève principalement de l'Eurydice que Pôle Emploi (établissement public chargé de procéder aux inscriptions des chômeurs et de les accompagner vers l'emploi) dirige les demandeurs d'emploi vers une formation. Les programmes de formation sont dispensés par les principales institutions de formation, dont la vocation première est toutefois la formation continue en général, y compris des sans-emplois. Il n'existe pas en France d'institution de formation qui s'adresse spécifiquement aux chômeurs. Les chômeurs continuent de toucher leurs prestations de chômage pendant leur formation. Des allocations spécifiques sont également prévues pour les chômeurs en formation.

Le Comité demande des informations sur le taux de chômeurs qui ont suivi une formation continue ainsi que sur le taux d'activation – c'est-à-dire le nombre annuel moyen de bénéficiaires de mesures actives qui étaient auparavant au chômage, divisé par le nombre de chômeurs inscrits et de bénéficiaires de mesures actives.

Conclusion

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

Article 10 - Droit à la formation professionnelle

Paragraphe 4 - Chômeurs de longue durée

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la France.

Le Comité note que la part des demandeurs d'emploi inscrits à *Pôle emploi* depuis plus d'un an, qui constitue un indicateur du chômage de longue durée, est passée de 40,1 % en 2011 à 42,9 % en 2013. En particulier, les jeunes et les seniors sont de plus en plus fortement touchés : la part des jeunes de moins de 25 ans encore inscrits à *Pôle emploi* un an après leur entrée au chômage est passée de 29,4 % à 32 %, et celle des seniors de plus de 50 ans de 56,2 % à 58,2 % (source : Cour des comptes – Rapport thématique *Pôle emploi à l'épreuve du chômage de masse*, juillet 2015).

Dans ses précédentes conclusions (Conclusions 2012), le Comité a demandé des informations spécifiques sur les mesures relatives à la formation professionnelle des chômeurs de longue durée. Le rapport indique que deux *contrats de professionnalisation* ont été mis en place : a) le contrat « nouvelle carrière », et b) le contrat « nouvelle chance ». Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur l'activation et la mise en œuvre de ces types de contrat, ainsi que sur leur contribution effective à la lutte contre le chômage de longue durée.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse une évaluation sur la contribution de la loi n° 2014-288 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, à la lutte contre le chômage de longue durée, le taux d'activation des chômeurs de longue durée et qu'il indique plus particulièrement le nombre de chômeurs de longue durée qui ont suivi des formations, dans la période de référence. Le Comité rappelle qu'il "entend par chômeur de longue durée un individu qui est sans travail depuis douze mois ou plus" (Conclusions 2003, Italie).

Dans la conclusion adoptée en 2008 (Conclusions 2008), le Comité avait demandé si l'égalité de traitement était assurée aux ressortissants d'autres Etats parties résidant légalement ou travaillant régulièrement en France en ce qui concerne les mesures de formation destinées aux chômeurs de longue durée. Cette demande a été réitérée dans ces conclusions précédentes (Conclusions 2012). Le rapport ne contient pas d'information à cet sujet. A ce propos, le Comité note l'information fournie dans le rapport concernant l'article 10§3 en référence à l'accès à la formation professionnelle de ressortissants non-UE.

Conclusion

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

Article 10 - Droit à la formation professionnelle

Paragraphe 5 - Pleine utilisation des moyens disponibles

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la France.

Charges et assistance financière

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2012), le Comité a jugé la situation de la France non 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'était pas garantie en ce qui concerne l'octroi des bourses sur critères sociaux dans l'enseignement supérieur.

Le Comité relève dans le rapport que les bourses d'enseignement supérieur sur critères sociaux sont accordées aux étudiants qui rencontrent des difficultés matérielles ne leur permettant pas d'entreprendre ou de poursuivre des études supérieures. Elle constitue une aide complémentaire à celle de la famille. À ce titre, elles ne peuvent se substituer à l'obligation alimentaire telle que définie par les dispositions des articles 203 et 371-2 du code civil, qui imposent aux parents d'assurer l'entretien de leurs enfants, même majeurs, tant que ces derniers ne sont pas en mesure de subvenir à leurs propres besoins. Les revenus ainsi que les charges de la famille sont pris en compte pour déterminer le montant de la bourse.

Le Comité prend note des catégories d'étudiants qui peuvent bénéficier d'une bourse. Les étudiants français ou ressortissants d'un Etat appartenant à l'EEE peuvent solliciter une bourse s'ils ont précédemment occupé un emploi en France, l'activité devant être réelle et effective. Ils doivent également justifier que l'un des parents a perçu des revenus en France. Ces deux conditions ne sont pas exigées si l'étudiant atteste d'un certain degré d'intégration dans la société française, apprécié notamment au vu de la durée du séjour (un an minimum).

Les étudiants non ressortissants d'un pays de l'EEE doivent être titulaires d'un titre de séjour temporaire, être domiciliés en France depuis au moins deux ans et attester d'un foyer fiscal de rattachement en France depuis au moins deux ans.

Le Comité rappelle qu'en vertu de l'article 10§5 de la Charte, l'égalité de traitement en matière d'accès à une assistance financière pour étudier doit être assurée aux ressortissants des autres Etats parties habitant régulièrement à un titre ou un autre sur le territoire de la Partie concernée. Les étudiants et les apprentis qui ne répondent pas aux caractéristiques précitées, mais qui sont entrés sur le territoire aux seules fins d'assister à une formation ne sont pas concernés par cette disposition de la Charte. L'article 10§5 n'oblige pas les Etats parties à octroyer, sur un pied d'égalité avec leurs propres ressortissants, une aide financière à un ressortissant étranger qui n'est pas déjà résident dans l'Etat partie concerné. Toutefois, il oblige à traiter l'ensemble des ressortissants des autres Etats parties qui ont déjà le statut de résident dans l'Etat partie concerné à bénéficier de l'égalité de traitement avec les ressortissants de cet Etat, que ce soit en matière d'accès à la formation professionnelle (article 10§1) ou d'aide financière pour faire des études (article 10§5).

Les Etats parties qui imposent des conditions de séjour permanent ou d'une certaine durée de résidence aux ressortissants des autres Etats parties pour demander une aide financière en vue de faire des études ou de suivre une formation violent la Charte.

Le Comité considère que la situation n'est pas conforme à la Charte au motif que la condition de résidence d'une durée de deux ans est imposée aux ressortissants de pays n'appartenant pas à l'EEE.

La réforme du système de bourses dans l'enseignement supérieur a cherché à améliorer les conditions de vie des étudiants et a principalement porté sur trois catégories d'étudiants, ceux qui sont issus de familles modestes, ceux qui sont obligés de travailler tout en poursuivant leurs études, réduisant ainsi leurs chances de réussite, et ceux qui sont autonomes en raison d'une rupture familiale.

Efficacité de la formation

Le Comité rappelle qu'en vertu de l'article 10§5, les Etats doivent aussi évaluer les programmes de formation professionnelle destinés aux jeunes travailleurs, y compris aux apprentis. Il faut en particulier que les organisations d'employeurs et de travailleurs participent au contrôle de ces dispositifs. Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé des informations sur les mécanismes utilisés pour évaluer la formation professionnelle ; il constate que le rapport ne contient pas d'informations à ce sujet. Dans ses conclusions précédentes, le Comité a demandé si la formation professionnelle était évaluée. Il note que le rapport ne donne pas d'informations sur le sujet. Il conclut donc que rien ne montre qu'un mécanisme permet d'évaluer l'efficacité de la formation professionnelle.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la France n'est pas conforme à l'article 10§5 de la Charte aux motifs que :

- la condition de résidence d'une durée de deux ans est imposée aux ressortissants d'Etats n'appartenant pas à l'EEE pour avoir droit à une bourse sur critères sociaux ;
- il n'est pas établi qu'il y ait un mécanisme permettant d'évaluer l'efficacité de la formation professionnelle.

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

Paragraphe 1 - Formation professionnelle des personnes handicapées

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la France.

La France a ratifié le 18 février 2010 la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (CRPD) et son protocole facultatif. Ces instruments sont entrés en vigueur en France le 20 mars 2010. Le premier rapport sur la mise en oeuvre de la CRPD a été publié en 2016 (hors période de référence). D'après ce rapport, en 2006 (hors période de référence) on estimait à environ 5 % la part des enfants handicapés non scolarisés, soit entre 5 000 et 20 000 enfants. Le même rapport reconnaît l'absence de données fiables en la matière et fait référence à de nouvelles mesures envisagées à ce sujet à l'issue de la Conférence nationale du handicap de 2014.

Le Comité se réfère aux données détaillées ci-après, concernant le nombre d'élèves handicapés qui suivent respectivement des filières ordinaires et spéciales d'éducation, il relève cependant que le rapport ne fournit pas les autres données, précédemment demandées (Conclusions 2012), qui sont nécessaires pour évaluer la réalité de l'égalité d'accès à l'éducation et à la formation professionnelle. Il demande par conséquent que les prochains rapports contiennent systématiquement des informations à jour sur le nombre total de personnes handicapées, y compris le nombre d'enfants ; le nombre d'élèves handicapés qui suivent respectivement des filières ordinaires et spéciales d'éducation et de formation professionnelle ; le pourcentage d'élèves handicapés qui arrivent sur le marché du travail à l'issue d'une scolarité et/ou d'une formation ordinaire(s) ou spéciale(s) ; le nombre de personnes handicapées (adultes et enfants) vivant en institution ; la jurisprudence et plaintes dont auraient été saisies les instances compétentes pour faits de discrimination fondée sur le handicap en matière d'éducation et de formation.

Le rapport contient par ailleurs des informations concernant le troisième plan autisme (2013-2017), la formation et sensibilisation des enseignants et la scolarisation en milieu ordinaire (formation initiale et supérieure) des élèves et étudiants présentant des troubles du spectre autistique. A ce sujet, en ce qui concerne les réclamations Association internationale Autisme-Europe (AIAE) c. la France, réclamation n°13/2002, décision sur le bien-fondé du 4 novembre 2003 et Action Européenne des Handicapés (AEH) c. France, réclamation n°81/2012, décision sur le bien-fondé du 11 septembre 2013, le Comité rappelle qu'il a considéré que les situations concernées n'avaient pas été mises en conformité avec la Charte (Constats 2015) et que le suivi ultérieur sera effectué sur la base des informations à fournir en octobre 2017.

Définition du handicap

Le rapport n'indique pas de changement en ce qui concerne la définition du handicap, que le Comité a précédemment estimé conforme à la Charte (Conclusions 2008, 2012).

Législation antidiscriminatoire

Le Comité renvoie à ses conclusions précédentes (Conclusions 2008, 2012) pour le descriptif du cadre législatif et réglementaire en matière de lutte à la discrimination fondée sur le handicap. Il note, d'après le rapport du Défenseur des droits (2005-2015 : 10 ans d'actions pour la défense des droits des personnes handicapées), que le handicap constituait le second motif de réclamations adressées en 2014 à l'institution en matière de discrimination, et que 3,3 % de ces réclamations portaient sur l'accès à l'éducation.

Education

Le rapport indique que la loi du 8 juillet 2013 a introduit le principe de l'école inclusive pour tous les élèves sans aucune distinction. Par ailleurs, il rappelle que la loi n° 102/2005 prévoyait déjà le droit pour chacun à une scolarisation en milieu ordinaire au plus près de son domicile et à un parcours scolaire continu et adapté (voir Conclusions 2008, 2012). Selon leur degré de handicap, tel qu'évalué par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), les enfants handicapés sont scolarisés :

- à titre individuel, dans les structures ordinaires, éventuellement avec un accompagnement spécialisé ;
- avec d'autres élèves en situation de handicap, dans des classes spécialisées (CLIS/ULIS et, depuis 2014, Unités d'enseignement – UE) en milieu ordinaire ;
- ou dans des structures spécialisées (établissements et services médico-sociaux).

Selon le rapport, les parents sont de plus en plus étroitement associés à la décision d'orientation de leur enfant et à la définition de son projet personnalisé de scolarisation (PPS). Le rapport fait état de mesures prises fin 2014-début 2015 en vue d'harmoniser et standardiser le modèle de PPS ainsi que de la création d'un Plan d'accompagnement personnalisé (PAP) à destination des élèves présentant des difficultés scolaires graves et durables en lien avec un trouble des apprentissages (loi du 22 juillet 2013, décret du 18 novembre 2014, circulaire n° 2015-016 du 22 janvier 2015). Le rapport détaille également les mesures prises pour améliorer la formation des enseignants (entre autre, par le biais de la plateforme M@gistère, un dispositif de formation à distance mis en place en 2014) et pour professionnaliser les accompagnants d'élèves en situation de handicap : environ 41 000 personnes avaient été recrutées à cet effet au 1er octobre 2014, des dispositifs de formation ont été mis à leur disposition et, depuis 2014, leur statut a été modifié (article L. 917-1 du code de l'éducation) afin de leur permettre d'accéder à un contrat à durée indéterminée, après 6 ans d'exercice ; selon le rapport, cette mesure devrait bénéficier, à terme, à plus de 28 000 personnes, dont 5 000 en CDI dès la fin de l'année scolaire 2014-2015.

A la rentrée 2014/2015, selon le rapport, au total 330 247 élèves en situation de handicap étaient scolarisés en France, dont 259 941 en milieu ordinaire, soit presque 79 %. Le nombre d'élèves en situation de handicap scolarisés en milieu ordinaire continue de progresser chaque année de plus de 8 %. C'est dans le second degré que la progression est la plus marquante, ainsi que dans l'Enseignement supérieur, où le nombre d'étudiants en situation de handicap est passé de 8 000 à 18 200 entre 2005 et 2015, et dont deux tiers bénéficient d'un accompagnement spécifique.

Le Comité prend note de ces informations, il relève cependant qu'elles ne permettent toujours pas d'identifier combien de personnes en situation de handicap n'ont pas accès à l'éducation. En outre le rapport ne répond pas aux questions précédemment posées (Conclusions 2008 et 2012) sur le taux d'échec et de réussite des enfants handicapés par rapport aux autres, et n'indique pas sur quels types de qualifications débouche l'enseignement spécial et si ces qualifications sont reconnues pour pouvoir continuer ses études, accéder à la formation professionnelle ou au marché du travail. Le Comité demande que ces informations figurent dans le prochain rapport et considère entretemps qu'il n'est pas établi que le droit des personnes handicapées à l'éducation soit garanti.

Formation professionnelle

Le Comité renvoie à ses conclusions précédentes (Conclusions 2012) pour un descriptif des systèmes de formation professionnelle proposés respectivement dans le milieu ordinaire (lycées professionnels et centres de formation d'apprentis) et dans des établissements spécialisés (établissements régionaux d'enseignement adapté (EREA) ; instituts pour malvoyants ou malentendants ; centres de formation médico-éducatifs et médico-

professionnels ; centres ONAC et centres de rééducation professionnelle (CRP)). Il note, d'après le rapport, la mise en place d'actions visant à faciliter la réalisation de stages de découverte et l'accompagnement vers la formation et l'insertion professionnelle des jeunes à besoins particuliers, y compris ceux en situation de handicap. Le rapport ne fournit pas de données à jour sur le nombre de personnes bénéficiant d'une formation professionnelle dans le cadre des différents dispositifs existants, en milieu ordinaire ou spécialisé. Le Comité demande que ces données figurent dans le prochain rapport.

Le Comité prend note des informations présentées dans le rapport concernant les mesures d'accompagnement des étudiants handicapés dans l'enseignement supérieur (article L. 123-4-1 du code de l'éducation, charte université/handicap 2012, articles 47 et 50 de la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013, guide de l'accueil et de l'accompagnement de l'étudiant handicapé). Ces mesures comprennent la mise en place dans toutes les universités d'un guichet unique destiné aux étudiants handicapés et des aménagements, y compris en ce qui concerne les épreuves des examens, conformément au plan d'accompagnement de l'étudiant handicapé (PAEH). En 2014, 18 200 étudiants en situation de handicap étaient recensés dans les établissements d'enseignement supérieur (universités, classes préparatoires aux grandes écoles et grandes écoles), un chiffre qui, selon le rapport, serait sous-estimé dans la mesure où il ne tient compte que des étudiants ayant signalé leur situation de handicap en vue d'obtenir un aménagement de leur cursus ou de leur formation. En moyenne, le nombre d'étudiants handicapés augmente de 14 % chaque année. Le rapport détaille aussi les mesures prises pour améliorer le niveau de qualification des personnes handicapées, des actions ciblées sur certains handicaps spécifiques et l'accessibilité des établissements, ainsi que des mesures de promotion de l'accès à la professionnalisation culturelle des étudiants en situation de handicap.

Le Comité prend note des différentes mesures prises ou en cours de mise en oeuvre, tel que détaillées dans le rapport, en vue de faciliter l'intégration des personnes handicapées et leur permettre de suivre une formation professionnelle ordinaire. Il relève cependant que le rapport ne répond toujours pas aux questions précédemment soulevées (voir Conclusions 2007, 2008 et 2012) sur le nombre de personnes bénéficiant d'une formation professionnelle dans une structure ordinaire et dans une structure spécialisée par rapport au nombre de demandes d'admission, ainsi que le pourcentage d'élèves handicapés qui arrivent sur le marché du travail à l'issue d'une scolarité et/ou d'une formation ordinaire(s) ou spéciale(s). Le Comité demande que ces informations figurent dans le prochain rapport et considère entretemps qu'il n'est pas établi que le droit des personnes handicapées à la formation professionnelle soit garanti.

Conclusion

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 le droit des personnes handicapées à l'éducation et à la formation professionnelle soit garanti.

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

Paragraphe 2 - Emploi des personnes handicapées

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la France.

Emploi des personnes handicapées

Le rapport n'indique pas le nombre de personnes handicapées en France, ni le nombre de ces personnes en âge de travailler. Le Comité demande que ces données figurent dans le prochain rapport. Il note, d'après d'autres sources (www.talenteo.fr ; ANED fiche pays sur le handicap, semestre européen 2015/2016) que le nombre de personnes handicapées en France était estimé à 12 millions. Selon des données officielles de l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) de 2011, 2 millions de personnes de 15 à 64 ans vivant en France métropolitaine dans un ménage ordinaire déclaraient disposer d'une reconnaissance administrative d'un handicap leur permettant de bénéficier de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH). Malgré ce dispositif, seules 35 % des personnes de 15 à 64 ans reconnues handicapées étaient en emploi, contre 64 % pour l'ensemble de la population. La majorité des personnes reconnues handicapées (56 %) étaient considérées comme inactives au sens du bureau international du travail et leur taux de chômage s'élevait à 21 %, soit plus du double de celui de l'ensemble des personnes en âge de travailler (établi à 9 %). Le taux de chômage de longue-durée, après plus de deux ans, s'élevait à 41 %, contre 17 % pour l'ensemble de la population.

D'après le rapport, en 2012 on recensait 361 700 travailleurs handicapés (-1,6 % en un an) dans 100 300 établissements du secteur privé. La part des travailleurs handicapés dans le total des actifs occupés du secteur privé était de 3,1 % (taux d'emploi direct). Au 1er janvier 2013, dans 10 596 établissements du secteur public, les travailleurs handicapés étaient 209 909 (+5,6 % en un an), soit 4,9 % du total des actifs occupés du secteur public. En 2014, 31 000 travailleurs handicapés étaient employés dans 718 entreprises adaptées (EA), des structures en milieu ordinaire employant au moins 80 % de travailleurs handicapés, ayant une capacité de travail d'au moins 30 %. Pour ce qui est du secteur protégé, en 2014 on comptait 119 107 travailleurs handicapés qui travaillaient dans 1349 établissements et services d'aide par le travail (Esat), à savoir des structures médico-sociales accueillant des personnes handicapées dont la capacité de travail n'excède pas le tiers de celle d'un travailleur valide. A la fin de 2014, sur un total de 5 593 700 demandeurs d'emploi (+6,1 % en un an), 8,1 % étaient en situation de handicap, soit 452 701 (+9,5 % en un an).

Le rapport ne fournit pas d'informations sur les personnes handicapées travaillant à leur compte ou dans des entreprises de moins de 20 salariés, non soumises au quota légal de 6 %. Le Comité demande que ces données soient fournies dans le prochain rapport. Il demande en outre que le prochain rapport fournisse, pour les différentes catégories de travailleurs examinés, des données comparables, relatives à la même année au cours de la période de référence.

Législation antidiscriminatoire

Le Comité se réfère à ses conclusions précédentes (Conclusions 2008, 2012) pour un descriptif de la loi n° 102/2005 et des autres dispositions pertinentes en matière de lutte à la discrimination fondée sur le handicap. Il note que le rapport n'apporte pas les clarifications demandées sur la portée de l'obligation d'aménagements raisonnables. Il demande que le prochain rapport explique si effectivement cette obligation s'applique uniquement aux personnes reconnues comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi ou à toute personne handicapée. Il réitère en outre sa demande d'informations sur les recours disponibles aux personnes handicapées non couvertes par l'obligation de prévoir des aménagements raisonnables.

Le rapport rappelle que l'employeur peut être exempté de l'obligation s'il prouve que les aménagements nécessaires comportent une charge excessive, compte tenu notamment des aides financières dont il peut bénéficier, de l'organisation et de la taille de son entreprise. Les autorités reconnaissent dans le rapport qu'assez peu d'employeurs connaissent le principe d'aménagement raisonnable et les obligations qui en découlent et que la mise en oeuvre de cette obligation est difficile car les notions de « mesure appropriée » ou de « charge disproportionnée » n'étant pas définies par la loi, chaque situation doit être étudiée au cas par cas. L'élaboration d'un "guide pratique", illustré par des exemples de bonnes pratiques, serait en cours, selon le rapport, à l'initiative d'un groupe de travail constitué d'opérateurs de terrain, d'associations de personnes handicapées et juristes.

S'agissant de la jurisprudence disponible en matière d'aménagements raisonnables, le rapport rappelle que, depuis 2005, le Défenseur des droits peut présenter des observations dans le cadre des recours engagés par les réclamants. En effet, le handicap constitue 20,80 % des réclamations adressées en 2014 à l'institution en matière de discrimination. 37 % de ces réclamations concernaient l'emploi (16,8 % en emploi privé et 20,19 % en emploi public). Le Comité prend note des exemples de jurisprudence mentionnés dans le rapport thématique sur le handicap publié en 2015 par le Défenseur des droits. En particulier, il note que la Cour de cassation considère comme nul le licenciement fondé sur l'inaptitude d'un salarié, dès lors que celle-ci est la conséquence du refus réitéré d'un employeur de suivre les préconisations du médecin du travail en matière d'aménagement du poste (Cour de cassation, chambre sociale, 25 janvier 2012, N° : 10-30637). Par ailleurs, en application de l'article L.1133-3 du Code du Travail, le défenseur des droits considère également que le manquement de l'employeur à son obligation de reclassement d'un salarié reconnu inapte constitue une discrimination dès lors qu'il ne démontre pas l'impossibilité de le reclasser. Ainsi, selon le Défenseur des droits, le défaut d'aménagement ou de reclassement peut constituer une discrimination en vertu de l'obligation d'aménagement raisonnable qui s'impose aux employeurs. Le Comité demande que le prochain rapport présente des exemples à jour, illustrant comment l'obligation d'aménagements raisonnables est interprétée et mise en oeuvre en pratique, et si elle a favorisé une hausse de l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire. Il demande aussi si des dommages-intérêts sont prévus en cas de mesures discriminatoires autres que le licenciement. Il considère entretemps qu'il n'est pas établi que le droit à des aménagements raisonnables du lieu de travail soit effectivement garanti aux personnes handicapées.

Mesures visant à favoriser l'emploi des personnes handicapées

Le rapport rappelle que, conformément à la loi n° 85-517 du 10 juillet 1987, tout établissement privé ou public d'au moins 20 salariés a l'obligation d'employer un nombre de travailleurs handicapés correspondant à 6 % au moins de l'effectif total. Les employeurs qui ne respectent pas ce quota doivent verser une contribution annuelle au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Le montant de cette contribution est proportionnel à l'écart constaté entre le nombre de personnes handicapées rémunérées et l'obligation légale d'emploi. Le FIPHFP intervient par des mesures de soutien pour favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, dans la fonction publique (voir, pour détails, les Conclusions 2008 et 2012).

Dans le secteur privé, en 2012, seulement 27 % des établissements remplissaient leur obligation légale d'emploi de travailleurs handicapés, 11 % étaient sous un accord agréé, 40 % employaient au moins un travailleur handicapé et avaient recours à la sous-traitance et/ou contribuaient à l'Agefiph (association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) et 22 % n'employaient aucun travailleur handicapé. Le nombre d'employeurs privés contributeurs a baissé entre 2011 et 2012 (de 46413 à 42468) mais a augmenté de 1 % en 2013 (42893), tandis que le montant des

contributions au FIPHFP a continué de baisser (de 476 millions € en 2011, 441 millions € en 2012, 421 millions € en 2013).

Dans le secteur public, en 2013, 54,84 % des employeurs respectaient le quota de 6 % ; 39,77 % employaient des travailleurs handicapés mais n'atteignaient pas pleinement le quota et 5,39 % payaient uniquement la contribution au FIPHFP. Le nombre d'employeurs contributeurs a baissé (de 5660 en 2011 à 4910 en 2013), ainsi que le montant des contributions au FIPHFP (164 millions € en 2011 ; 149 millions € en 2012 ; 131 millions € en 2013).

Le Comité prend note des informations détaillées dans le rapport concernant les dépenses d'intervention qui progressent (181 millions € en 2014 contre presque 161 millions € en 2013 et presque 127 millions € en 2012) ainsi que des actions menées par le FIPHFP pendant la période de référence pour favoriser l'emploi dans la fonction publique. En particulier, le rapport indique que les plans pluriannuels de recrutement de travailleurs handicapés (2007-2013) ont permis le recrutement de 7038 nouvelles personnes en situation de handicap dans les ministères. Sur un plan plus général, le rapport indique qu'en 2014, le nombre de recrutements de travailleurs handicapés s'établissait à 21 666 (17 810 en 2013) et celui des agents maintenus dans l'emploi à 14 324 (16 865 en 2013).

Le Comité note, d'après le rapport de la France sur la mise en oeuvre de la CRPD, qu'un pacte pour l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises adaptées, portant sur la période 2012-2014, a été conclu le 22 décembre 2011 entre l'Etat, l'Union nationale des entreprises adaptées (UNEA) et plusieurs associations et fédérations du secteur du handicap pour engager une nouvelle dynamique dans le secteur adapté avec 3 objectifs : créer 3 000 nouvelles aides au poste échelonnées sur les 3 ans, favoriser la professionnalisation des salariés en situation de handicap (développement de la formation professionnelle) et moderniser le secteur. Le même rapport indique que la France consacrait en 2014 plus de 2,7 milliards d'euros au milieu protégé, pour financer le fonctionnement des ESAT et pour aider à la rémunération des travailleurs handicapés qu'ils accueillent. Le rapport ne fournit cependant pas les informations demandées depuis 2008 relatives à l'impact des mesures prises sur le taux de transfert vers le marché ordinaire du travail et au nombre de personnes handicapées ayant bénéficié des services d'accompagnement à la vie sociale (SAVS) et de services médico-sociaux pour adultes handicapés (SAMSAH). Le Comité réitère ces questions.

Le Comité se réfère aux données qu'il avait évaluées dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2012, 2008 et 2007) et note que la situation de l'emploi des personnes handicapées, par rapport à celle de l'ensemble de la population, n'a pas progressé, sauf pour ce qui est de l'emploi dans la fonction publique : par rapport aux données figurant dans les Conclusions 2007, le taux d'emploi dans les établissements publics soumis au quota de 6 % est passé de 4,2 % à 4,9 %. Globalement, le taux de chômage des personnes handicapées a augmenté (il était de 19 % en 2007) et, malgré les mesures prises, le quota d'emploi de 6 % est loin d'être atteint. Au contraire, dans le secteur privé, la situation s'est détériorée : par rapport aux données des Conclusions 2007, le taux d'emploi des personnes handicapées est passé de 4,2 % à 3,1 %. Par ailleurs, le rapport n'apporte pas de réponse sur plusieurs points, précisés plus haut. Le Comité réitère ses questions et considère entretemps qu'il n'est pas établi que l'égalité d'accès à l'emploi soit effectivement garantie aux personnes handicapées.

Conclusion

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

- il n'est pas établi que le droit à des aménagements raisonnables du lieu de travail soit effectivement garanti aux personnes handicapées et
- il n'est pas établi que l'égalité d'accès à l'emploi soit effectivement garantie aux personnes handicapées.

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

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

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la France.

Législation antidiscriminatoire et approche intégrée

La loi n° 2005/102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées et ses décrets d'application prévoit plusieurs dispositions favorisant l'autonomie des personnes handicapées dans les différents domaines couverts par l'article 15§3. En réponse à la question du Comité (Conclusions 2012), les autorités admettent dans le rapport que, en dépit des nombreux progrès réalisés, les objectifs fixés pour 2015 en terme d'accessibilité des bâtiments n'ont pas été atteints (sur un million d'établissements recevant du public, seulement 50 000 établissements anciens ont été rendus accessibles, bien que 230 000 nouveaux bâtiments aient été construits dans le respect des nouvelles règles d'accessibilité). D'après le rapport, afin de relancer la politique d'accessibilité, un document de programmation, l'agenda d'accessibilité programmée, était à l'étude en 2015 (hors période de référence). Ce nouveau dispositif devrait prévoir des sanctions administratives, voire pénales, en cas de non respect des règles. Le Comité demande que le prochain rapport contienne toute information pertinente et à jour sur les mesures prises et les résultats obtenus.

Le Comité note, d'après le premier rapport de la France sur la mise en oeuvre de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, que des recours sont possibles en cas de discrimination fondée sur le handicap (article 225-2 du code pénal). Pour défendre leurs droits et lutter contre les différentes formes de discriminations, les personnes handicapées peuvent en outre saisir directement le Défenseur des droits.

Consultation

Le Comité renvoie à ses conclusions précédentes (Conclusions 2008, 2012) pour un descriptif des mécanismes de consultation existants, notamment le Conseil national consultatif des personnes handicapées. Il demande que le prochain rapport présente des informations à jour sur ce point.

Formes d'assistance économique accroissant l'autonomie des personnes handicapées

Le rapport rappelle les dispositions prévues en matière de ressources, de fiscalité et de retraite afin de garantir un niveau de vie adéquat aux personnes handicapées. En particulier, pour ce qui est des prestations spécifiquement destinées aux personnes handicapées, le rapport mentionne l'allocation aux adultes handicapés (AAH) attribuée sous condition de ressources aux personnes ayant un taux d'incapacité permanent compris entre 50 % et 79 % ou au moins égal à 80 % et souffrant d'une restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi. Son montant maximal était en 2014 de 790,18 € mensuels, pour une dépense totale pour l'Etat de 8,5 milliards d'euros. Le nombre d'allocataires atteignait 916 700 bénéficiaires en métropole au 31 mars 2012. Cette prestation non contributive peut s'accompagner d'un complément de ressources (179,31€ mensuels en 2014) ou d'une majoration pour la vie autonome (104,77€ mensuels en 2014). Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2012), le Comité avait pris note aussi de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (129,99€ en 2014) et de la prestation de compensation du handicap.

Le rapport fait également état de certains avantages fiscaux, (abattements spécifiques dans le cadre de l'impôt sur le revenu et en matière de droits de mutation ; exonération de la

redevance audiovisuelle et, sous condition de ressources, de la taxe d'habitation et de la taxe foncière ; non imposition, au titre de l'impôt sur le revenu, de la majorité des allocations, prestations et pensions destinées aux personnes handicapées ; réductions et crédits d'impôt spécifiques, etc.). En matière de retraite, le rapport rappelle que depuis 2010 les assurés qui ont travaillé, malgré un taux d'incapacité permanente d'au moins 80 %, ou en ayant été reconnus travailleurs handicapés, peuvent bénéficier d'un départ à la retraite anticipé.

Mesures pour surmonter les obstacles

Aides techniques

Le Comité a précédemment noté que la loi n° 2005/102 prévoit entre autre la prise en charge de certaines aides techniques et a demandé des informations sur la participation financière que devraient supporter les personnes handicapées pour ces dispositifs, et sur les aides dont elles peuvent, le cas échéant, bénéficier gratuitement (Conclusions 2008, 2012). Dans la mesure où le rapport ne répond toujours pas à cette question, le Comité considère qu'il n'est pas établi que la situation soit conforme à la Charte sur ce point.

Communication

Le Comité se réfère aux mesures décrites dans ses précédentes conclusions (Conclusions 2008, 2012) et prend note des nouvelles mesures évoquées dans le rapport, à savoir :

- le lancement d'une expérimentation nationale pour faciliter l'accès à la téléphonie pour les personnes sourdes ou malentendantes et les personnes handicapées de la parole ;
- la mise en place systématique, depuis octobre 2013, de systèmes de sous-titrage/audio-description pour les spots télévisés de communication publique ;
- la mise en place en 2014 d'un groupe de travail interministériel sur l'accessibilité numérique, en vue de développer l'accessibilité des sites internet publics et privés ;
- la mise en place d'un groupe de travail interministériel avec les chaînes de télévision et les associations pour développer l'accessibilité des programmes télévisés d'information en Langue des Signes Française ;
- l'élaboration de mesures pour faciliter l'accès des personnes handicapées aux services publics, au processus électoral, à l'information publique et gouvernementale ainsi qu'à la consommation.

Le Comité demande que le prochain rapport présente des informations à jour sur ce point, notamment sur les résultats obtenus.

Mobilité et transports

Le rapport indique qu'en 2015 (hors période de référence) près de 20 % (25 000 sur 130 000) des points d'arrêt desservis par du transport urbain étaient accessibles. En revanche, les 50 000 points d'arrêt desservis par le transport non urbain doivent encore être mis en accessibilité. Dans le secteur du transport ferroviaire, parmi les 160 gares nationales, 73 disposent de bâtiments voyageurs accessibles et 38 de quais accessibles. Concernant les 2 832 gares régionales, 160 ont à ce jour des bâtiments voyageurs accessibles et 136 des quais accessibles. Par ailleurs, la SNCF fournit aux personnes handicapées le service garanti « Accès Plus » qui permet de préparer son voyage et d'être accompagné jusqu'à sa place dans le train. Ce service est actuellement proposé dans 554 gares. Le rapport rappelle que les réseaux souterrains sont exclus de l'obligation de mise en accessibilité, à la condition de réaliser un schéma directeur d'accessibilité et de mettre en place un transport de substitution. Ainsi, à Paris, le réseau d'autobus est accessible (90 % des points d'arrêt et la totalité du matériel roulant) et fait office de transport de substitution par rapport au réseau

souterrain du métro, qui n'est pas accessible. Par ailleurs, toutes les nouvelles lignes de transport en commun en site propre construites depuis 2005 sont accessibles. Des progrès sensibles sont à noter concernant le matériel roulant des transports urbains. En effet, en 2013, 94 % des autobus étaient à plancher bas en 2014, 84 % étaient équipés d'une palette retractable, 75 % disposaient d'un système d'annonce sonore des arrêts et 80 % d'un système d'annonce visuelle. Quant aux autocars utilisés pour les transports non urbains, 79 % des véhicules de moins de cinq ans sont dotés d'un dispositif permettant l'accessibilité aux personnes handicapées, 50 % d'un dispositif visuel d'annonce des arrêts, 46 % d'un dispositif sonore d'annonce des arrêts et 47 % de places réservées (chiffres de novembre 2014). Concernant le mode ferroviaire, les matériels roulants achetés après 2008 (par exemple les TER Regiolis et Regio2N) respectent la réglementation européenne en la matière. Quant aux matériels existants, ils sont progressivement rénovés afin de se rapprocher des normes en matière d'accessibilité. Le Comité prend note, dans le rapport du Défenseur des Droits, des discriminations constatées en matière d'accès aux transports aériens, ayant abouti à la condamnation du transporteur (Cour de cassation, chambre criminelle du 15 décembre 2015).

En ce qui concerne la politique tarifaire, qui est du ressort des autorités organisatrices de transports urbains, départementaux ou régionaux, le rapport indique que des avantages aux personnes handicapées ou à mobilité réduite ont été accordés par 65 % des conseils départementaux, 90 % des autorités organisatrices de transports urbains et 95 % des conseils régionaux sur leurs réseaux de transport respectifs. S'agissant des lignes de chemin de fer intérieures, la tarification mise en oeuvre par la SNCF, qui exploite les services nationaux et régionaux de transport de voyageurs sur le réseau ferré national prévoit que l'accompagnateur d'une personne handicapée bénéficie de tarifs réduits. Par ailleurs, la loi de 2005 précisait que le coût des transports de substitution pour les usagers handicapés ne devait pas être supérieur au coût du transport public existant qu'il s'agisse de transports de substitution liés à un réseau souterrain ou bien à un cas d'impossibilité technique avérée de mise en accessibilité de l'arrêt.

Le Comité prend note des mesures prises ou en cours, il constate cependant que celles précédemment adoptées n'ont pas produit les résultats attendus et que la très grande majorité des transports publics restent inaccessibles aux personnes handicapées ou à mobilité réduite, en dépit des objectifs fixés par la loi de 2005. Il considère dès lors que la situation sur ce point n'est pas conforme à l'Article 15§3 de la Charte au motif que l'accès effectif aux transports n'est pas garanti aux personnes handicapées.

Logement

Parmi les mesures que les pouvoirs publics entendent organiser et développer en matière de logement, le rapport mentionne l'accueil familial, c'est-à-dire l'hébergement des personnes handicapées chez des particuliers agréés, qui ne font pas partie de leur famille, en contrepartie d'une rémunération des services rendus, d'une indemnité représentative des frais d'entretien courant et d'un loyer au titre de la part du logement occupé. Le rapport mentionne également des formules d'hébergement semi-indépendant (résidence accueil, maison-relais) qui permettent à des personnes handicapées (notamment en cas de handicap psychique) de vivre en logement autonome, tout en bénéficiant d'un accompagnement social et d'auxiliaires de vie pour assurer les tâches quotidiennes et apporter sécurité et convivialité. Le Comité demande que le prochain rapport précise combien de places sont actuellement disponibles dans les différentes structures d'hébergement pour personnes handicapées. Il demande en outre des informations à jour sur l'attribution de logements sociaux adaptés aux personnes handicapées et des informations sur les aides au logement disponibles aux personnes handicapées.

Par ailleurs, le Comité note que dans sa recommandation générale du 11 février 2013 (Décision n° MLD-2013-16), "le Défenseur des droits constate que l'effectivité du droit au logement pour les personnes handicapées se heurte aujourd'hui à la pénurie de l'offre de logement pour satisfaire la demande des personnes mal logées en général et à l'inaccessibilité des bâtiments d'habitation aux personnes handicapées. Il recommande à la ministre de l'Égalité des territoires et du Logement, d'inscrire dans la loi l'interdiction de refuser à un locataire ou à un copropriétaire, la possibilité de réaliser des travaux de mise en accessibilité du logement ou de l'immeuble lorsque ces travaux peuvent faire l'objet d'un financement (subvention de l'ANAH, 1 % logement,...) ; l'interdiction, pour le propriétaire, d'exiger la remise en état du logement rendu accessible pour répondre aux besoins du locataire handicapé". Le Comité demande que le prochain rapport indique les mesures prises pour donner suite à cette recommandation.

Culture et loisirs

L'article 41 de la loi n°2005/102 impose à tous les établissements existants recevant du public, de respecter dans un délai de dix ans, des exigences permettant aux personnes handicapées d'y accéder et d'y circuler dans les parties ouvertes au public. Le rapport indique que cet objectif, qui concerne entre autres les établissements culturels et sportifs, n'a pas été atteint (voir ci-dessus).

En ce qui concerne l'accès aux activités sportives, le rapport indique que le Ministère chargé des sports a mis en place une stratégie, une organisation administrative et des moyens humains et financiers visant à favoriser l'accès à la pratique sportive des personnes en situation de handicap. Cette politique se caractérise par l'aide directe aux actions de développement de la pratique. En 2014 le Centre national pour le développement du sport (CNDS) a financé des projets locaux à hauteur de 7,67M€. Ce montant inclut 850 000 € dédiés au matériel sportif adapté. Le Comité prend note des moyens humains déployés (31 conseillers techniques sportifs d'Etat, 1 délégué général auprès du Comité paralympique et sportif français ; 149 emplois sportifs qualifiés et 80 emplois CNDS) et des investissements réalisés dans la mise en accessibilité des équipements sportifs (52 projets ont été aidés en 2014 pour un montant total de 2 M€ pour un taux moyen de soutien de 29,7 %). Il note également la création d'un fonds de soutien pour le financement de la production et la promotion audiovisuelle des pratiques sportives en situation de handicap, le financement d'activités en relation avec la participation de la délégation française aux Jeux paralympiques de Rio 2016. Le rapport indique que le financement des actions relatives au sport pour les personnes en situation de handicap a augmenté fortement vers la fin de la période de référence et que le Comité Paralympique et Sportif Français (CPSF) bénéficie d'un financement annuel de 765 000 € de la part de l'Etat. Concernant la mise aux normes des équipements et leur rénovation en faveur de l'accessibilité aux équipements sportifs, le rapport signale que les critères d'évaluation ont été modifiés en 2013 et, d'après ces nouveaux critères, en 2015 (hors période de référence) 59,7 % des 268 500 équipements sportifs avaient une aire de pratique accessible aux personnes à mobilité réduite et, parmi les 21 100 équipements disposant de tribunes, 23,5 % avaient des places assises adaptées. Pour cette mise aux normes, l'Etat a consacré 2M€.

S'agissant de la promotion de l'accès des personnes handicapées aux activités culturelles, le rapport mentionne des mesures visant à faciliter l'accès aux livres, au cinéma et à la culture avec notamment l'objectif d'accessibilité des cinémas et l'amélioration de l'accès à la lecture par l'exception au droit d'auteur redéfinie et étendue à plusieurs handicaps. Le Comité demande que des informations à jour sur ce point, notamment sur les résultats obtenus, figurent dans le prochain rapport.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la France n'est pas conforme à l'article 15§3 de la Charte aux motifs suivants :

- il n'est pas établi qu'un accès effectif aux aides techniques soit garanti aux personnes handicapées ;
- l'accès effectif aux transports n'est pas garanti aux personnes handicapées.

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

Paragraphe 1 - Application des règlements existants dans un esprit libéral

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la France.

Il note que tous les ressortissants des pays membres de l'Espace économique européen (EEE) ont un accès libre et total au marché de l'emploi et sont, ainsi que les membres de leur famille, dispensés de permis de travail. Un permis de travail est exigé pour les ressortissants des Etats parties à la Charte Sociale suivants : Albanie, Andorre, Arménie, Azerbaïdjan, Bosnie-Herzégovine, Croatie (jusqu'au 1^{er} juillet 2013), Géorgie, République de Moldova, Monténégro, Fédération de Russie, Serbie, "l'ex-République yougoslave de Macédoine", Turquie et Ukraine.

Permis de travail

Le Comité note que pendant la période de référence la législation est restée inchangée. Il se réfère à sa conclusion précédente (Conclusions 2012) dans laquelle il note les dispositifs auxquels il peut être fait appel pour recruter des travailleurs étrangers, en particulier des ressortissants des Etats parties à la Charte, conformément à la loi relative à l'immigration et à l'intégration (loi du 24 juillet 2006).

Statistiques pertinentes

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2012), le Comité a jugé la situation de la France non conforme à la Charte au motif qu'il n'était pas établi que les règlements existants encadrant le droit d'exercer une activité rémunérée étaient appliqués dans un esprit libéral. Il a demandé que le prochain rapport indique le nombre de permis de travail accordés à des ressortissants d'Etats n'appartenant pas à l'EEE, ainsi que le taux de refus d'octroi de tels permis opposés à des ressortissants de ces mêmes Etats. Ces informations sont importantes pour apprécier le degré de souplesse dans l'application des règlements existants qui régissent l'accès au marché national du travail.

En réponse à la demande du Comité, le rapport fournit des statistiques relatives aux accords et aux refus de délivrance des autorisations de travail, recueillies auprès des services de la main d'œuvre étrangère. Le rapport indique que la France a enregistré une évolution favorable en matière de mise en œuvre de sa réglementation relative à l'encadrement de l'exercice d'une activité professionnelle par les étrangers, étant donné que le taux de refus de délivrance d'une autorisation de travail (toutes procédures confondues) est passé de 14,8 % en 2013 à 14,3 % en 2014.

Pour compléter ces statistiques, en 2013 la France a délivré au total 43 251 autorisations de travail et en a refusé 7 536, contre 38 047 autorisations de travail et 6 349 refus en 2014. Le Comité prend note de ces informations concernant une partie de la période de référence, toutefois il note que le rapport ne précise pas si les données fournies se réfèrent spécifiquement aux ressortissants des pays membres de la Charte hors EEE. Le Comité relève également que les données fournies ne sont pas ventilées par type de permis de travail et par nationalité et ne distinguent pas entre le premier octroi et le renouvellement d'un permis. A ce propos, le Comité rappelle que l'appréciation du degré de libéralisme dans l'application des règlements existants se fonde sur les données statistiques relatives au taux de refus de permis de travail tant pour les premières demandes que pour les demandes de renouvellement. Le Comité relève également que le présent rapport n'indique pas les motifs de refus et il souhaite des précisions sur les taux de refus de demandes qui seraient justifiées par la mise en œuvre de la règle de préférence européenne.

Le Comité note en outre, que d'après le Rapport de l'OCDE, Perspectives des migrations internationales 2015, seuls 18 000 permis de séjour ont été délivrés aux travailleurs

migrants en 2013, représentant une augmentation de la migration de la main-d'œuvre de 11 %. Selon les premières estimations pour 2014, la migration de la main-d'œuvre a augmenté de près de 10 %. Cependant, le rapport de l'OCDE indique également que d'après les estimations de l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee pour 2011/2012), les flux provenant de l'extérieur de l'Espace économique européen comptent pour seulement une minorité de l'afflux de la migration globale, tandis que les flux migratoires provenant de l'UE sont plus dominants.

Prenant en compte toutes ces informations, le Comité demande que le prochain rapport présente des données pertinentes sur le nombre de demandes de permis de travail (en distinguant entre premier octroi et renouvellement) émanant de ressortissants d'Etats membres de la Charte n'appartenant pas à l'EEE, ainsi que le taux d'acceptation et de refus de ces demandes pendant la période de référence. Entre-temps, compte tenu du faible taux global de refus indiqué ci-dessus, il considère que la situation de la France est conforme à l'article 18§1 de la Charte.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la France est conforme à l'article 18§1 de la Charte.

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

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

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la France.

Formalités administratives et délais d'obtention des documents nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle

Le Comité note que pour travailler en tant que salarié(e) en France, il faut obtenir un permis de travail par l'obtention d'un visa long séjour autorisant une activité salariée et la remise d'un contrat de travail visé favorablement par le service responsable de la main d'œuvre étrangère. Une fois le permis de travail obtenu, la carte de séjour temporaire « salarié » (contrat à durée égale ou supérieure à douze mois) ou portant mention « travailleur temporaire » (contrat à durée inférieure à douze mois) est délivrée. Si la personne désire rester en France pour une période supérieure à un an, il doit déposer une demande de permis de séjour dans les deux mois précédant la date d'expiration du visa à la préfecture de son domicile. Le Comité note qu'une seule demande suffit désormais, pour obtenir un permis de séjour unique autorisant une activité salariée et un permis de travail.

En réponse à une question du Comité concernant les règles qui s'appliquent aux travailleurs indépendants pour exercer une activité indépendante en France, le rapport indique que la personne peut recevoir une carte de séjour temporaire si elle veut exercer en France une activité indépendante non soumise à autorisation de travail (professions libérales notamment). Elle doit obtenir un visa de long séjour dans son pays de résidence (sauf changement de statut). La carte, qui lui est délivrée, porte la mention de son activité. Elle est valable un an maximum et est renouvelable.

Le Comité a également demandé quel est le délai de délivrance des divers titres de séjour et permis de travail. Le rapport ne répond pas à cette question. Le Comité réitère sa demande à cet égard et rappelle que les délais d'obtention des titres requis (permis de séjour/travail) doivent être raisonnables.

Droits de chancellerie et autres taxes

Le rapport indique que tout employeur procédant à l'embauche d'un travailleur étranger doit, lors de la première entrée en France de cet étranger ou de sa première admission au séjour en qualité de travailleur, acquitter une taxe au profit de l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII), dont le montant varie selon la nature de l'autorisation de travail. Lorsque l'embauche intervient pour une durée supérieure ou égale à douze mois, le montant de la taxe due par l'employeur est fixé à 55 % du salaire versé au travailleur étranger, dans la limite de 2,5 fois le salaire minimum. Lorsque l'embauche intervient pour un emploi temporaire d'une durée supérieure à trois mois et inférieure à douze mois, la taxe est de 74 € lorsque le salaire est égal au salaire minimum, de 210 € lorsqu'il est supérieur au salaire minimum et de 300 € lorsque le salaire est supérieur à une fois et demie le salaire minimum. Le Comité note que ces taxes n'ont pas changé depuis 2012. Il demande que le prochain rapport explique les motifs justifiant le montant de la taxe à acquitter par l'employeur lors de la première entrée en France du salarié.

Les taxes dues par les travailleurs étrangers s'élèvent à 241 € lors de l'obtention de la première carte de séjour temporaire portant la mention « salarié » ou « salarié en mission ». Le Comité note que le montant de la taxe a triplé depuis 2012 et le rapport n'indique pas de justification à cet égard. Il demande que le prochain rapport explique les motifs de cette augmentation. Une somme de 241 € est demandée aux bénéficiaires d'une carte « compétences et talents » ou « scientifique-chercheur ». Concernant cette taxe, le Comité note une réduction depuis 2012. Les travailleurs temporaires et saisonniers en sont

exonérés. La taxe est de 87 € en cas de renouvellement de la carte de séjour temporaire portant la mention « salarié » ou « travailleur temporaire » ou « scientifique-chercheur », et de 181 € pour le renouvellement d'un titre pluriannuel « scientifique-chercheur ». Les travailleurs saisonniers en sont exonérés.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la France est conforme à l'article 18§2 de la Charte.

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

Paragraphe 3 - Assouplissement des réglementations

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la France.

Accès au marché national de l'emploi

Le Comité note que pendant la période de référence la législation est restée inchangée. Le Comité se réfère à sa conclusion précédente (Conclusions 2012) dans laquelle il note les dispositifs auxquels il peut être fait appel pour recruter des travailleurs étrangers, en particulier des ressortissants des Etats parties à la Charte, conformément à la loi relative à l'immigration et à l'intégration (loi du 24 juillet 2006).

Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé que le prochain rapport indique le nombre de demandes de permis de travail présentées par des ressortissants d'Etats parties à la Charte n'appartenant pas à l'EEE, ainsi que les motifs opposés à ces ressortissants pour leur refuser un permis de travail. Le rapport ne répond pas à cette question et le Comité réitère sa demande. Il observe à ce sujet qu'une situation où les refus résulteraient systématiquement ou le plus souvent de l'application de règles à l'image de celle dite des « travailleurs prioritaires » (en vertu de laquelle un Etat n'examine les demandes d'admission sur son territoire à des fins d'emploi qu'à la condition que les postes vacants ne puissent pas être pourvus par la main-d'œuvre nationale et communautaire, ce qui a pour effet de décourager les ressortissants d'Etats n'appartenant pas à l'EEE de solliciter de tels permis) ne serait pas conforme à l'article 18§3 au motif qu'elle ne satisferait pas à l'obligation d'assouplir la réglementation régissant l'accès des ressortissants d'Etats parties à la Charte sociale européenne n'appartenant pas à l'EEE au marché national du travail.

S'agissant de la libéralisation des formalités relatives à la reconnaissance des titres et qualifications, le Comité note la circulaire du 31 mai 2012 relative à l'accès au marché du travail des diplômés étrangers permettant un plus grand accès des diplômés étrangers à un titre de travail en incitant les préfets à « faciliter les démarches des étudiants et apporter une réponse rapide à leur demande de changement de statut ». Toutefois, il demande des informations sur le nombre de reconnaissances de certificats étrangers, de qualifications professionnelles et de diplômes délivrés au cours de la période de référence, à des ressortissants n'appartenant pas à l'EEE.

Exercice du droit à l'emploi/Conséquences de la perte d'emploi

Le Comité rappelle qu'en vertu de l'article 18, la perte d'emploi ne peut entraîner la révocation du permis de séjour (Conclusions 2008, Allemagne) et obliger ainsi le travailleur à quitter le pays dans les plus brefs délais. L'article 18 exige, dans cette hypothèse, une prolongation de la validité du permis de séjour afin d'accorder un délai suffisant pour rechercher un nouvel emploi (Conclusions 2008, Suède).

Dans sa conclusion relative à cette disposition (Conclusions 2001), le Comité a noté que si un ressortissant étranger se trouvait en situation de chômage à la date de la demande de renouvellement de l'autorisation de travail, la validité de sa carte de séjour temporaire était prolongée d'un an (article R 341-3-1 du code du travail). Le code du travail précise en outre que si, à l'issue de cette prolongation, l'étranger est toujours privé d'emploi, il est statué sur sa demande de renouvellement compte tenu de ses droits au regard des droits à indemnisation des travailleurs involontairement privés d'emploi.

Le Comité note que le principe énoncé par l'article L.311-8 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (CESEDA) prévoit que la carte de séjour temporaire et la carte de séjour " compétences et talents " sont retirées si leur titulaire cesse de remplir l'une des conditions exigées pour leur délivrance. Par dérogation à cette disposition, la carte de

séjour temporaire portant la mention "salarié", "travailleur temporaire" ou "carte bleue européenne" ne peut être retirée au motif que l'étranger se trouve involontairement privé d'emploi en application de ce même article.

Le code du travail prévoit quant à lui que la validité d'une autorisation de travail constituée par la carte de séjour portant la mention "salarié" ou "carte bleue européenne" est prorogée d'un an si, à la date du premier renouvellement, l'étranger se trouve involontairement privé d'emploi. Si la période de chômage se prolonge au-delà de la durée de la prorogation, la demande de renouvellement de la carte de séjour temporaire "salarié" ou "carte bleue européenne" est instruite en se fondant sur les droits ouverts de l'intéressé au régime d'indemnisation des travailleurs involontairement privés d'emploi.

Le Comité constate que la situation qu'il a considéré conforme à l'article 18§2 n'a pas changé depuis le dernier examen (Conclusions 2012).

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la France est conforme à l'article 18§3 de la Charte.

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

Paragraphe 4 - Droit de sortie des nationaux

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la France.

Il constate que la situation qu'il a précédemment jugée conforme à la Charte (Conclusions 2012) n'a pas changé. Il réitère par conséquent son constat de conformité.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la France est conforme à l'article 18§4 de la Charte.

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

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la France.

Egalité de droits

Le Comité rappelle qu'il examine les mesures relatives à la protection de la maternité et aux responsabilités familiales dans le cadre des articles 8 et 27 de la Charte (Conclusions 2015).

Le Comité a examiné le cadre juridique garantissant l'égalité entre les femmes et les hommes dans les Conclusions 2008 et 2012.

Le rapport fournit des informations sur les modifications survenues durant la période de référence.

La loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir renforce le rôle de la négociation collective en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes. Désormais, seule la conclusion d'un accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle permet à l'entreprise d'au moins 50 salariés de répondre à son obligation de négociation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le défaut d'accord entraîne le paiement de la pénalité financière, introduite par l'article 99-I de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010. La conclusion d'un accord de branche relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes n'a pas pour effet d'exonérer de pénalité financière les entreprises relevant de son champ d'application. Après mise en demeure de l'inspecteur du travail, le montant de cette pénalité à la charge de l'employeur est fixé par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. Cette pénalité peut atteindre 1 % de la masse salariale brute.

Le Comité a précédemment demandé quel était l'impact de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010, notamment sur les conventions collectives en matière d'égalité des sexes.

Le Comité note que le rapport du gouvernement au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle sur le bilan des actions menées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2012-2015 montre une application significative de cette pénalité, qui a permis dans plus de la moitié des cas une régularisation de la situation. Le rapport ajoute que le nombre d'accords de branche conclus sur le thème de l'égalité a enregistré une hausse en 2014, passant de 122 textes en 2013 à 140 textes, dont six accords traitant spécifiquement de l'égalité professionnelle et salariale (9 en 2013, 19 en 2012 et 27 en 2011) et au moins 134 autres abordant ce thème (contre 113 en 2013, 164 en 2012 et 140 en 2011). De plus, l'égalité professionnelle et salariale est également abordée dans les textes issus de négociations plus larges.

S'agissant plus spécifiquement des mesures prises depuis la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 concernant la négociation collective en matière d'égalité :

- La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a introduit une sanction supplémentaire en cas de défaut d'accord ou de plan d'action. Il s'agit de l'interdiction de soumissionner à un marché public (article L. 2242-5 du code du travail).
- La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a renforcé et simplifié les obligations de négociation en matière d'égalité des entreprises telles que :
- la négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art L. 2242-5) et celle sur les salaires (L. 2242-7) font désormais l'objet d'une unique négociation annuelle ;

- en l'absence d'accord, la négociation annuelle obligatoire sur les salaires porte également sur la définition et la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- le contenu du rapport sur la situation économique de l'entreprise ou le rapport unique de l'entreprise (sur la base duquel se fait la négociation triennale sur l'égalité professionnelle) a été enrichi : il doit désormais permettre d'apprécier la situation respective des hommes et des femmes en matière de sécurité et de santé au travail, et d'analyser les écarts de salaire et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté et décrire l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise ;
- lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est constaté dans une branche, les partenaires sociaux doivent faire de sa réduction une priorité. Ils doivent également se pencher sur les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes (article L. 2241-7 modifié par l'article 2 de la loi 2014-873).

En ce qui concerne les comparaisons de rémunérations inter-entreprises le Comité se réfère à sa Conclusion 2014 sur l'article 4§3 où il a conclu que la situation est conforme à la Charte sur ce point. Il rappelle qu'il examine le droit à l'égalité salariale sous l'angle des articles 20 et 4§3 de la Charte, et ce tous les deux ans (dans le cadre des groupes thématiques 1 « Emploi, formation et égalité des chances » et 3 « Droits du travail »). Le Comité a donc noté que, s'agissant de l'unité économique et sociale (UES), la Cour de cassation a déclaré qu'au sein d'une unité économique et sociale composée de personnes se trouvant dans des situations juridiques différentes, pour la détermination du niveau de 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 ou par une convention collective, ainsi que dans le cas où un travail de ces salariés est accompli dans le même établissement (Cass. soc, 1^{er} juin 2005 et 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 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. Les différences de rémunération 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 (Conclusions 2014, article 4§3).

Egalité des chances

Le Comité relève dans les données Eurostat que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'établissait à 15,6 % en 2011, 15,4 % en 2012 et 15,3 % en 2013 et 2014. Le taux d'emploi des hommes a légèrement baissé (de 68,3 % en 2009, il est revenu à 67,7 % en 2014). Il se situe en deçà de la moyenne des 28 pays de l'UE (70,1 % en 2014). Le taux d'emploi féminin a légèrement augmenté (59,8 % en 2009, 60,9 % en 2014), soit au-dessus de la moyenne des 28 pays de l'UE, qui s'établissait à 59,6 % en 2014.

Le Comité prend note des mesures prises depuis 2012 par le Gouvernement de promouvoir l'exemplarité des employeurs publics en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le secteur public. Le rapport indique que le 8 mars 2013, le protocole

d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été signé par l'ensemble des employeurs publics et des organisations syndicales représentatives, sous l'égide du Premier ministre et de la ministre en charge de la fonction publique. Cet accord, qui s'applique aux 5,4 millions d'agents publics, prévoit la mise en œuvre de quinze mesures organisées en quatre axes : le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle ; l'égalité dans les parcours professionnels et les rémunérations ; une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ; la prévention des violences et harcèlements sur le lieu de travail. Le rapport décrit ensuite les mesures qui sont déjà mises en œuvre. Par ailleurs, chaque année, à l'automne, lors des conférences de l'égalité, les ministères présentent les avancées de leur plan d'action égalité et les objectifs et les réalisations sont également rappelés lors des conférences de gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH) au printemps. Le nouvel objectif RH porte, en 2015, sur la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Le rapport mentionne que les résultats des travaux économétriques sur les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes montrent notamment qu'un écart de salaire moyen de 12 % entre les femmes et les hommes persiste dans la fonction publique, contre 19 % dans le secteur privé.

Le rapport fournit aussi des informations sur le bilan du dispositif 2013 des nominations équilibrées. Depuis le 1er janvier 2013, la loi impose que les nominations de nouveaux agents aux principaux emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'État, des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière soient pourvues par au moins 20 % de personnes de chaque sexe. Ce taux a été porté à 30 % au 1er janvier 2015 et à 40 % à partir de 2017. Les premiers résultats disponibles pour l'année 2014, concernant les nominations sur les emplois de direction de la fonction publique de l'Etat, font état d'un taux de féminisation quasi-stable par rapport à l'année 2013 avec 33 % de femmes nouvellement nommées sur les emplois sous-directeur, chef de service, directeur de projet et experts de haut niveau des administrations centrales (61 femmes nouvellement nommées sur 183 nominations entrant dans le champ du dispositif). S'agissant des emplois de cadres dirigeants, la proportion a atteint 29 % des 120 premières nominations intervenues en 2014.

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations à jour sur les mesures concrètes et les activités mises en œuvre durant la période de référence afin de promouvoir l'égalité des sexes, notamment l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, et de diminuer l'écart salarial, ainsi que des informations sur les résultats obtenus dans le secteur public ainsi que dans le secteur privé.

Il demande aussi des informations sur les activités des services de l'Inspection du travail concernant le contrôle du respect des lois sur l'égalité entre femmes et hommes dans la pratique.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la France est conforme à l'article 20 de la Charte.

Article 24 - Droit à la protection en cas de licenciement

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la France.

Champ d'application

Le Comité note que, sur la question de savoir si l'exclusion de la protection contre le licenciement peut aller au-delà de quatre mois, le rapport indique que la loi n°2008-596 du 25 juin 2008 encadre la durée de la période d'essai et fixe une durée maximale (articles L. 1221-19 et suivants du code du travail) de :

- 2 mois pour les employés,
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens,
- 4 mois pour les cadres

La durée maximale peut être renouvelée une fois, sans pouvoir dépasser une durée maximale totale de :

- 4 mois pour les employés,
- 6 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens,
- 8 mois pour les cadres.

Ces durées maximales doivent obligatoirement être respectées par les nouveaux accords collectifs conclus postérieurement à la publication de la loi, mais des périodes plus longues restent applicables pour les accords conclus avant la publication de la loi, sous réserve de la jurisprudence de la Cour de Cassation.

Le Comité note à ce sujet que la Cour de cassation apprécie le caractère raisonnable de la durée de la période d'essai, notamment au regard de la qualification du salarié. Ainsi l'arrêt de la Cour de cassation du 11 janvier 2012 (JurisData n° 2012-000188), a jugé déraisonnable, au regard de l'exclusion des règles de licenciement durant cette période, une période d'essai dont la durée, renouvellement inclus, atteignait un an et dans un arrêt du 10 mai 2012 a jugé également excessive une période d'essai de 6 mois non renouvelable pour une assistante commerciale (JurisData n°10-28.512). En revanche, dans un arrêt du 24 avril 2013, la Cour de cassation a considéré qu'une durée totale de 9 mois (sans possibilité de renouvellement) était raisonnable pour un cadre (JurisData n°12-11.825). Par ailleurs, de très nombreuses conventions collectives ont été renégociées depuis 2008 afin de s'aligner sur les durées maximales prévues par la loi.

Le Comité demande sur quels motifs est fondé le renouvellement de la période d'essai.

Obligation de justifier le licenciement par un motif valable

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2012), le Comité a demandé si la loi prévoyait la cessation automatique de l'emploi à l'âge de 70 ans ainsi que les règles applicables en la matière dans le secteur public.

D'après le rapport, le code du travail français ne prévoit pas une cessation automatique de l'activité de la personne ayant atteint l'âge de 70 ans. L'article L. 1237-5 du code du travail prévoit une possibilité, et non une obligation, pour un employeur de mettre fin à un contrat de travail si le salarié a atteint l'âge lui garantissant une retraite à taux plein. Une procédure de recueil d'intention annuelle a été mise en place par l'article 90 de la loi n°2008-1330 du 17 décembre 2008 relative au financement de la sécurité sociale pour 2009 : l'employeur peut interroger par écrit le salarié (avant son 67ème anniversaire jusqu'au 69ème anniversaire) sur « *son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse* ». Si le salarié souhaite rester, l'employeur ne pourra pas le mettre à la retraite.

L'employeur ne peut recourir à la mise à la retraite d'office qu'à compter du 70ème anniversaire du salarié. Le code du travail n'impose aucune procédure particulière. Si la

convention collective applicable dans l'entreprise ne prévoit rien en la matière, l'employeur informe le salarié selon les modalités de son choix.

Dans la fonction publique, sauf dérogation, le fonctionnaire sédentaire ou l'agent contractuel qui atteint la limite d'âge doit cesser son activité et liquider sa pension de retraite. A partir de l'année de naissance 1955, la limite d'âge est fixée à 67 ans. Des dérogations à cette limite existent : pour enfants à charge et pour carrière incomplète, la poursuite d'activité est possible avec une durée limitée qui varie selon le cas. L'administration peut répondre défavorablement à cette demande si l'intérêt du service le justifie. Une dérogation est également possible, dans l'intérêt du service, sur certains postes de direction.

Le Comité considère qu'au regard de l'article 24 le licenciement dû à l'âge du salarié ne constitue pas un motif valable de licenciement, sauf s'il est, dans le cadre du droit interne, objectivement et raisonnablement justifié par une politique de l'emploi légitime, par des objectifs d'emploi ou par les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et dès lors que les moyens déployés pour y parvenir sont appropriés et nécessaires. Il demande que le prochain rapport fournisse des informations sur ce qui justifie la motivation du législateur d'autoriser la cessation d'activité à l'initiative de l'employeur au seul motif que le salarié a atteint l'âge de 70 ans.

Licenciements prohibés

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2012), le Comité a demandé quelles règles s'appliquent quand le salarié a déposé une plainte, a participé à des procédures engagées contre un employeur en raison de violations alléguées de la législation, ou a présenté un recours devant les autorités administratives compétentes (licenciement par repréailles).

Le rapport indique que, de manière générale, il est interdit de sanctionner, licencier ou discriminer un salarié qui a relaté ou témoigné, de bonne foi, des faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions (article L. 1132-3-3 du code du travail). En cas de licenciement pour ce motif, celui-ci sera annulé par le juge (article L. 1132-4). La loi prévoit la nullité du licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur pour dénoncer une discrimination (article L. 1134-4) ou le non-respect des règles relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (article L. 1144-3), lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur en raison de cette action en justice. Dans ce cas, la réintégration est de droit pour le salarié. S'il ne souhaite pas poursuivre l'exécution du contrat de travail, le salarié bénéficie d'une indemnité au moins égale à 6 mois de salaire ainsi que de l'indemnité de licenciement. Est également nul le licenciement pour avoir témoigné de faits de harcèlement moral (article L. 1152-3) ou sexuel (article L. 1153-4). La loi interdit le licenciement des lanceurs d'alerte dans plusieurs domaines (corruption, sécurité sanitaire de certains produits de santé, risque grave pour la santé ou l'environnement ou conflit d'intérêt).

Recours et sanctions

Le Comité rappelle que, selon l'article 24, les motifs économiques de licenciement doivent être fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service. L'appréciation s'appuie sur l'interprétation de la législation par les juridictions nationales. Les tribunaux doivent avoir compétence pour examiner les affaires de licenciement au vu des faits qui sont à l'origine des raisons économiques invoquées, et non pas seulement sur des points de droit (Conclusions 2012, Turquie). L'article 24 de la Charte exige de trouver un équilibre entre le droit de l'employeur de diriger / gérer son entreprise comme il le juge bon et la nécessité de protéger les droits des salariés.

Le Comité note que sur la période considérée (2011-2014), aucune modification des règles de procédure applicables en matière de licenciement pour motif personnel n'est à signaler. En revanche, la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a profondément réformé des règles applicables en matière de licenciement collectif pour motif économique. Ainsi, l'article 18 de la loi procède à une refonte profonde des règles applicables en matière de licenciement collectif en donnant une plus grande place au dialogue social, et conforte le rôle de l'administration du travail en tant qu'interlocuteur des acteurs de l'entreprise, notamment en lui conférant le pouvoir de valider ou d'homologuer les plans de sauvegarde de l'emploi (PSE). Cette loi a rénové les règles de consultation des représentants du personnel afin de renforcer leurs pouvoirs et tire les conséquences des pouvoirs nouveaux dévolus à l'administration, ainsi les actes administratifs de validation ou d'homologation doivent être contestés devant le juge administratif qui doit se prononcer dans un délai maximal de trois mois. En outre, la régularité de la procédure de licenciement collectif ne peut faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision administrative (L. 1235-7-1). En revanche, le salarié licencié peut toujours contester son licenciement dans sa dimension individuelle et dans son motif devant le conseil de prud'hommes (L. 1235-7).

Sur la question relative sur ce que prévoit la loi quant à la charge de la preuve, qui ne devrait pas reposer entièrement sur le plaignant, mais faire l'objet d'un aménagement approprié entre le salarié et l'employeur, le rapport indique qu'en cas de contestation du licenciement, qu'il s'agisse de la régularité de la procédure suivie ou du caractère réel et sérieux du motif invoqué par l'employeur, la loi prévoit que le juge forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié (article L. 1235-1 du code du travail). La loi prévoit en outre un aménagement de la charge de la preuve dans les situations de discrimination et de lanceurs d'alerte. Dans ces cas, le salarié établit les faits qui permettent de présumer qu'il a témoigné des faits répréhensibles, délictueux ou criminels. C'est ensuite à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers au témoignage du salarié.

Le Comité rappelle qu'au regard de l'article 24 de la Charte, les indemnités en cas de licenciement abusif sont considérées comme appropriées si elles prévoient l'indemnisation de la perte financière encourue entre la date du licenciement et celle de la décision de l'organe de recours. Il rappelle également (Observation interprétative des articles 8§2 et 27§3, Conclusions 2011) que les indemnités doivent être à la fois proportionnelles au préjudice subi par la victime et suffisamment dissuasives pour l'employeur. Tout plafonnement des indemnités qui empêcherait celles-ci d'être suffisamment réparatrices et dissuasives est proscrit. S'il existe un plafonnement des indemnités pour préjudice matériel, la victime doit pouvoir également réclamer des dommages-intérêts non plafonnés au titre du préjudice moral par d'autres voies juridiques (en invoquant, par exemple, la législation anti-discrimination), et les juridictions compétentes pour décider du versement d'indemnités pour préjudice matériel et moral doivent statuer dans un délai raisonnable. Le Comité demande quel est le montant de l'indemnité qui peut être octroyée en cas de licenciement abusif et si elle est limitée.

Conclusion

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

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

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la France.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2008 and 2012), le Comité a examiné le cadre législatif régissant la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur. Il constate que la situation, qu'il a précédemment jugée conforme à la Charte, n'a pas changé.

Le rapport indique, en réponse à la question du Comité concernant des informations sur les changements intervenus depuis le précédent *Rapport*, le Rapport indique que sur la période considérée (2011-2014), il n'y a pas de réforme du fonctionnement et de l'organisation de l'Association pour la gestion du régime de Garantie des créances des Salarié (AGS) à relever. Toutefois, des ajustements concernant l'intervention de l'AGS et son rôle ont été réalisés du fait de l'adoption au cours de cette même période, d'une part, de la Loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi qui a profondément réformé les règles applicables en matière de licenciement collectif pour motif économique, et d'autre part, de l'ordonnance n° 2014-326 du 12 mars 2014 portant réforme de la prévention des difficultés des entreprises et des procédures collectives.

Le Rapport indique ainsi que l'intervention de l'AGS a été articulée avec la nouvelle procédure d'homologation des plans de sauvegarde de l'emploi (licenciements collectifs) par l'administration issue de la Loi du 14 juin 2013. Le rôle de l'AGS a par ailleurs été aménagé dans le cadre des diverses modifications apportés aux procédures collectives par l'Ordonnance du 12 mars 2014. A titre d'illustration, pour les procédures ouvertes depuis le 1er juillet 2014, le tribunal de commerce doit solliciter les observations de l'AGS sur la désignation du liquidateur dès lors que la procédure est ouverte à l'égard d'une entreprise d'au moins 50 salarié. De même, la faculté dont l'AGS s'était emparé depuis plusieurs années de se faire désigner contrôleur dans les procédures intéressant les entreprises de plus de 100 salarié pour veiller au déroulement des opérations et au recouvrement effectif de ses avances a été consacré par l'ordonnance du 12 mars 2014 qui l'a également appliqué aux administrations financières et aux organismes de sécurité sociale.

Le Comité relève dans le rapport enfin, que la loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques permet désormais à l'AGS de consulter le répertoire national commun de protection sociale (RNCPS) prévu à l'article L.114-14-1 du code de la sécurité sociale.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la France est conforme à l'article 25 de la Charte.