



European
Social
Charter

Charte
Sociale
Européenne



COUNCIL
OF EUROPE

CONSEIL
DE L'EUROPE

janvier 2013

Charte sociale européenne révisée

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2012

(FRANCE)

Articles 1, 9, 10, 15, 18, 20, 24 et 25
de la Charte révisée

Ce texte peut subir des retouches de forme.

Introduction

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

Une présentation de ce traité ainsi que des observations interprétatives formulées par le Comité figurent en Introduction générale à l'ensemble des Conclusions¹.

La Charte sociale européenne (révisée) a été ratifiée par la France le 7 mai 1999. Le délai pour la présentation au Conseil de l'Europe du 11^e rapport sur l'application de la Charte révisée était fixé au 31 octobre 2011 et la France l'a présenté le 8 décembre 2011. Le 30 mars 2012, une lettre a été envoyée au Gouvernement lui demandant des informations supplémentaires sur l'article 18§3. Le Gouvernement a transmis sa réponse le 11 mai 2012. Le 14 juin 2012, une lettre a été envoyée au Gouvernement lui demandant des informations supplémentaires sur l'article 1§2. Le Gouvernement a transmis sa réponse le 17 juillet 2012.

Ce rapport concerne les dispositions acceptées des articles suivants appartenant au 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 tous les articles de ce groupe.

La période de référence était du 1^{er} janvier 2007 au 31 décembre 2010.

Le présent chapitre relatif à la France concerne 20 situations et comporte :

- 9 conclusions de conformité : articles 1§1, 1§3, 1§4, 9, 10§2, 10§3, 18§3, 18§4 et 25 ;
- 4 conclusions de non-conformité : articles 10§5, 15§1, 18§1 et 20.

Pour les 7 autres cas, c'est-à-dire les articles 1§2, 10§1, 10§4, 15§2, 15§3, 18§2, et 24 le Comité a besoin d'informations supplémentaires pour apprécier la conformité de la situation. Le Comité estime que l'absence des informations requises équivaut à une violation de l'obligation de faire rapport à laquelle la France s'est engagée au regard de la Charte. Le Gouvernement a par conséquent l'obligation de fournir ces informations dans le prochain rapport relatif aux dispositions en question.

Le rapport suivant de la France traite des dispositions acceptées des articles suivants appartenant au deuxième 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 2012.

¹*Les conclusions ainsi que les rapports des Etats peuvent être consultés sur le site internet du Conseil de l'Europe (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 que, d'après les données Eurostat, le taux de croissance du PIB français, qui était de 2,3 % en 2007, a été ramené à 1,5 % en 2010, en-deçà de la moyenne des 27 pays de l'U.E. (2 % en 2010). La pire année a été 2009, où le PIB a diminué de 2,7 %, mais cette baisse a été suivie d'une forte reprise en 2010. La France a été relativement moins touchée par la crise économique et financière que les autres Etats membres de l'U.E., grâce notamment à l'ampleur de ses stabilisateurs économiques et au degré d'ouverture moins important de son économie, qui a réduit dans une certaine mesure l'impact de l'effondrement du commerce mondial¹.

Le rapport indique qu'en dépit d'un contexte économique difficile, la population active a augmenté durant la période de référence. Le Comité note que le taux d'emploi s'est établi à 63,8 % en 2010 (contre une moyenne de 64,1 % pour les 27 pays de l'U.E.).

Le taux de chômage n'a que modérément augmenté (moins de 0,5 %) entre 2009 et 2010, s'établissant à 9,8 % en 2010, contre 9,7 % en moyenne dans les 27 pays de l'U.E.

Le chômage des jeunes a atteint 23,7 % en 2010, chiffre légèrement supérieur à la moyenne des 27 pays de l'U.E. (21,1 %). Les chômeurs de longue durée ont représenté 40,2 % de l'ensemble des chômeurs en 2010, pourcentage proche de la moyenne des 27 pays de l'U.E. (39,9 %).

Le rapport reconnaît que la participation des ressortissants étrangers au marché du travail est plus faible que celle des nationaux : leur taux d'emploi était de 52,8 % en 2009 (contre 64,7 % pour les nationaux).

Le Comité note qu'avec la reprise de la croissance en 2010, la situation du marché du travail a commencé à s'améliorer en France, notamment pour ce qui concerne le taux global de chômage. Toutefois, le chômage des jeunes reste élevé et supérieur à la moyenne des 27 pays de l'U.E.

Politique de l'emploi

L'ambition du Gouvernement français est de créer les conditions d'une « nouvelle croissance ». Le programme national de réforme 2008-2010 s'articule autour de trois grands axes. Le premier porte sur la croissance durable, l'innovation et le développement d'entreprises compétitives. L'adoption de la loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008 en est une étape essentielle. Le deuxième axe de ce programme, qui porte sur les réformes du marché du travail, vise à offrir aux citoyens français la plus large gamme d'opportunités à tous les âges de la vie. Il inclut la réforme du Service public de l'emploi et la mise en œuvre de la flexicurité. Le troisième axe – la soutenabilité des finances publiques – est assuré par l'augmentation de la croissance potentielle, par une réforme en profondeur de l'organisation des administrations publiques et par la maîtrise des dépenses.

Le programme national de réforme 2008-2010 précise que les politiques en faveur des jeunes doivent principalement chercher à accompagner ces derniers vers un emploi stable ou des qualifications professionnelles. Le Comité demande à être tenu informé de la mise en œuvre de ces politiques, et notamment du nombre de jeunes auxquels elles ont permis de trouver un emploi et/ou de suivre une formation. De même, il demande quelles mesures auraient été adoptées à l'intention des chômeurs de longue durée.

Selon les données Eurostat, le montant des dépenses publiques consacrées aux politiques actives en faveur de l'emploi a représenté 0,98 % du PIB en 2009, soit légèrement plus que la moyenne des 27 pays de l'U.E. (qui était de 0,78 % du PIB cette année-là). Le Comité

note que le niveau des dépenses en faveur des mesures actives a légèrement augmenté depuis le dernier rapport (0,7 % en 2005).

Le rapport ne donne une fois de plus aucune information quant au nombre de bénéficiaires de mesures actives en faveur de l'emploi. Le Comité demande par conséquent que le prochain rapport indique le taux d'activation des chômeurs, c.-à-d. le nombre moyen de bénéficiaires de mesures actives par rapport au nombre total de chômeurs.

Le Comité rappelle que les mesures en faveur de l'emploi doivent être ciblées, efficaces et régulièrement suivies. Il demande à cet égard si les politiques de l'emploi en vigueur font l'objet d'un suivi et comment leur efficacité est appréciée.

Conclusion

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

¹*Commission européenne, Recommandation du Conseil concernant le programme national de réforme de la France pour 2011*

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 a examiné le cadre juridique dans ses Conclusions 2008.

La loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 a modifié les dispositions du code du travail interdisant la discrimination, en veillant à ce que l'interdiction du harcèlement/de l'intimidation soit conforme aux prescriptions du droit communautaire ; elle a également institué un nouveau motif prohibé de discrimination – les « convictions » – distinct de la religion.

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 note que le Défenseur peut être saisi par toute personne, publique ou privée, qui s'estime victime d'une discrimination de la part d'une administration ou d'un service public, mais que les plaintes visant un particulier doivent obligatoirement concerner les droits des enfants (ou le respect de la déontologie par des personnes exerçant des activités de sécurité).

Le Comité demande que le prochain rapport donne des précisions sur les activités du nouveau Défenseur des droits en matière de lutte contre la discrimination dans l'emploi.

S'agissant de l'indemnisation versée en cas de discrimination, le Comité a précédemment demandé si elle pouvait être plafonnée. Le rapport explique qu'un salarié qui a été licencié pour un motif discriminatoire a le droit d'être réintégré ; s'il ne le souhaite pas, il recevra une indemnité qui ne peut être inférieure à six mois de salaire (article L. 1235-3 du nouveau code du travail). De plus, il bénéficie également d'une indemnité correspondant à l'indemnité de licenciement prévue par l'article L.1234-9 du nouveau code du travail ou par la convention collective applicable ou le contrat de travail. Ces sommes sont toutefois limitées.

Le rapport précise par ailleurs que les actions engagées dans le cadre du nouveau code du travail doivent l'être dans les cinq années suivant la révélation de la discrimination. Les dommages et intérêts peuvent cependant être perçus pour toute la durée de la discrimination.

Le rapport ne dit rien sur un quelconque plafonnement qui serait prévu par voie légale ou autre, en dehors de celui qui s'applique à l'indemnisation versée en cas de licenciement. Le Comité demande une nouvelle fois des explications à ce sujet.

Le Comité a précédemment noté que le code du travail maritime avait été modifié par une loi du 7 avril 2008, qui a ouvert les fonctions de capitaine et de l'officier chargé de sa suppléance aux ressortissants des pays membres de l'Union européenne, des pays de l'Espace économique européen et de la Suisse. Le code des transports a été modifié en octobre 2010 et l'article 5522-1 prévoit que les fonctions de capitaine et de l'officier chargé de sa suppléance sont désormais ouvertes non seulement aux ressortissants des pays de l'UE et de l'EEE mais aussi aux ressortissants « *d'un Etat partie à tout accord international ayant la même portée en matière de droit au séjour et au travail* ». Cette disposition a été adoptée pour veiller à ce que le code soit conforme à la Charte.

Cette modification a cependant été omise dans l'article L5612-3 du code des transports qui concerne les navires immatriculés au RIF (registre international français). L'article en question sera modifié de façon similaire à l'article L5522-1.

Le Comité a précédemment noté que les dispositions du code de l'aviation civile, qui datent de 1953, exigeaient que certains personnels navigants, à savoir les pilotes et certains membres de l'équipage, en charge d'un aéronef immatriculé en France, soient inscrits sur un registre particulier ; cette inscription supposait la possession de la nationalité française ou

de la nationalité d'un Etat membre de l'Union européenne. Un arrêté interministériel permettait cependant l'inscription audit registre de personnes ne possédant pas la nationalité française ou la nationalité d'un autre Etat membre dans les mêmes conditions que celles en vigueur pour les navigants possédant la nationalité d'un Etat membre de l'UE et précisait que cette disposition du code devait être modifiée. D'après le rapport, le code des transports, qui inclut désormais le code de l'aviation civile, ne pose plus aucune exigence en termes de nationalité.

Le Comité relève dans d'autres sources que la HALDE a recommandé en 2009 de supprimer la condition de nationalité pour l'accès à certains postes. Il demande des informations complémentaires sur les postes concernés ainsi que sur les mesures prises pour répondre à cette recommandation (Collège de la HALDE, délibération n° 2009-139 du 30 mars 2009).

S'agissant des mesures visant à promouvoir l'égalité dans l'emploi, le rapport fait état de la création du « label diversité », qui entend reconnaître et récompenser tous les employeurs, publics ou privés, qui utilisent les meilleures pratiques dans ce domaine. Le label est délivré par un organisme ad hoc, sur avis d'une commission.

Le Gouvernement a également engagé d'autres actions positives pour aider certains groupes vulnérables sur le marché du travail et les protéger en particulier de la discrimination liée à l'âge ; ainsi, l'« entretien de deuxième partie de carrière » permet à chaque salarié atteignant 45 ans de faire le point avec son supérieur hiérarchique sur ses compétences, ses besoins de formation et son évolution de carrière.

Suivi de la réclamation collective n° 6/1999 Syndicat national des Professions du tourisme c. France, décision sur le bien-fondé du 10 octobre 2000

Le Comité rappelle sa décision sur le bien-fondé du 10 octobre 2000 dans la réclamation n° 6/1999 Syndicat national des Professions du tourisme c. France, qui se fondait sur trois motifs de discrimination contraires à l'article 1§2 de la Charte :

- i. « *Villes et Pays d'Art et d'Histoire* » – différences de traitement entre les conférenciers agréés de ce réseau et les guides et conférenciers nationaux diplômés d'Etat concernant la liberté d'effectuer des visites guidées.

D'après le rapport, les réformes de 2011 (décret n° 2011-930 du 1er août 2011 relatif aux personnes qualifiées pour la conduite de visites commentées dans les musées et monuments historiques, adopté suite à la décision de la Cour administrative d'appel de Versailles du 14 octobre 2009, Syndicat national des Professions de Tourisme – SNPT), ont eu pour effet de remplacer les professions existantes assurant la conduite des visites commentées (guide-interprète national, guide-interprète régional, guide du réseau « Villes et Pays d'Art et d'Histoire ») par une seule, celle de guide-conférencier.

- ii. Discrimination tarifaire

Le Comité a précédemment noté que le Gouvernement l'avait informé que le ministère chargé de la Culture veillait tout particulièrement à ce qu'aucune discrimination tarifaire ne soit faite entre les groupes guidés par des conférenciers agréés et les autres groupes, et que ce principe serait rappelé aux conseils d'administration du Centre des monuments nationaux, de la Réunion des monuments nationaux et des musées constitués en établissements publics. Le Comité a considéré qu'il s'agissait d'une démarche qui permettrait de mettre la situation en conformité avec l'article 1§2 à condition qu'elle soit suivie d'effets dans la pratique. Il a demandé par conséquent des indications précises sur la mise en œuvre des mesures annoncées. Il suppose que les réformes entraîneront également la suppression de toute discrimination tarifaire.

- iii. Discrimination quant à la liberté d'effectuer des visites commentées dans plusieurs hauts lieux touristiques.

Les réformes susmentionnées auront pour effet de supprimer toute discrimination en la matière.

2. Interdiction du travail forcé

Travail pénitentiaire

Le travail n'est pas obligatoire en prison. Toutefois, il existe trois différentes possibilités d'emploi :

- 1) Service général
Travaux de maintenance, de restauration, etc.
- 2) Ateliers de la régie industrielle des établissements pénitentiaires
Ils sont gérés par le service de l'emploi pénitentiaire (SEP) et proposent du travail dans de nombreux secteurs, comme l'imprimerie, l'informatique, la menuiserie, la métallerie, etc.
- 3) Travail en concession
Les détenus peuvent travailler pour le compte d'entreprises privées qui installent un atelier en prison.

Le Comité se réfère à son observation interprétative figurant dans l'Introduction générale et demande des informations sur les conditions d'emploi et de travail en milieu pénitentiaire.

Contraintes au travail pour des tâches domestiques

A la lumière de l'arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme dans l'affaire Siliadin c. France (26 juillet 2005), le Comité considère que l'interdiction du travail forcé prévue par l'article 1§2 de la Charte inclut également l'esclavage domestique. Il a noté que la France avait modifié l'article 225-13 du code pénal pour renforcer les sanctions contre les auteurs de ces contraintes (Conclusions 2008) et a demandé si d'autres dispositions juridiques avaient été adoptées pour lutter contre cette forme de travail forcé. D'après le rapport, aucune autre mesure n'a été adoptée en la matière. Le Comité note dans son arrêt de chambre, non définitif, rendu le 10 octobre 2012 dans l'affaire C.N. et V. c. France (requête n° 67724/09), la Cour européenne des droits de l'homme dit qu'il y a eu violation de l'article 4 (interdiction de l'esclavage et du travail forcé) de la Convention européenne des droits de l'homme, à l'égard de la première requérante (C.N.), l'Etat n'ayant pas mis en place un cadre législatif et administratif permettant de lutter efficacement contre la servitude et le travail forcé. Le Comité se réfère à son observation interprétative et question figurant dans l'Introduction générale sur ce point.

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

Le Comité considère que, d'une manière générale, les conditions dont est assorti le versement des allocations de chômage, y compris l'éventuelle obligation d'accepter une offre d'emploi, doivent être appréciées dans le cadre de l'article 12§1 de la Charte (ou de l'article 12§3 s'il s'agit d'un fait nouveau). Dans certains cas cependant et en certaines circonstances, la perte des allocations de chômage consécutive au refus d'une offre d'emploi pourrait indirectement constituer une restriction à la liberté de travailler, de sorte que la situation devrait être examinée, à ce titre, sous l'article 1§2 (voir l'Introduction générale aux Conclusions 2008). Le Comité se réfère à son observation interprétative figurant dans l'Introduction générale sur ce point. Il demande que le prochain rapport contienne des informations à jour sur ce point.

Durée minimale de service dans les forces armées

Le Comité note les informations fournies sur la durée minimale de service dans les forces armées professionnelles. Il souligne que toute durée minimale doit être raisonnable et que lorsqu'une durée minimale est prolongée du fait des études ou des formations dont la personne concernée a pu bénéficier, la durée doit être proportionnée à celle des études ou des formations. De même, tous les frais et les coûts devant être remboursés du fait d'une rupture anticipée du service doivent eux aussi être proportionnés.

Respect de la vie privée au travail

L'article L. 112-1 du code du travail dispose que nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. D'après le rapport, l'application de cette disposition a entraîné une riche jurisprudence concernant les conditions de vie des salariés, la vidéosurveillance, ou encore le contrôle du contenu des sacs des salariés. Le Comité se réfère à son observation interprétative et à sa question figurant dans l'Introduction générale sur ce point.

Conclusion

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

Le Comité considère que l'absence des informations demandées est incompatible avec l'obligation de la France de présenter des rapports en vertu de la Charte. Le Gouvernement a par conséquent l'obligation de fournir les informations demandées dans le prochain rapport relatif à cette disposition.

Article 1 - Droit au travail

Paragraphe 3 - Services gratuits de placement

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

La loi sur la réforme de l'organisation du Service public de l'emploi a été adoptée le 13 février 2008 ; elle s'est traduite par la fusion de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) et du réseau de l'assurance chômage, l'idée étant de mettre en place un opérateur unique pour l'accueil, le placement, le service des prestations d'indemnisation et l'accompagnement des demandeurs d'emploi (Pôle emploi). La réforme poursuivait deux objectifs : (i) faciliter les démarches des usagers – entreprises et demandeurs d'emploi – par la mise en place d'un réseau national polyvalent offrant un éventail complet de services de recrutement et de placement ; (ii) élargir la gamme des services proposés à tous les usagers du Service public de l'emploi et améliorer le fonctionnement du marché du travail. Le rapport précise qu'il existe entre 20 et 30 pôles emploi par région en France métropolitaine.

Le Comité relève dans une autre source¹ que le nouveau guichet unique pour l'emploi (Pôle emploi) a obtenu jusqu'à présent des résultats mitigés. En 2009 et 2010, son principal objectif a été la fusion des deux entités administrative préexistantes. Le bilan de l'externalisation des services de placement est pour le moment lui aussi mitigé pour ce qui est de la réalisation des objectifs fixés par Pôle emploi en matière de retour sur le marché du travail. Dans le même temps, les ressources de Pôle emploi consacrées à l'accompagnement individualisé des chômeurs restent insuffisantes (71 équivalents temps plein pour 10 000 chômeurs, ce qui est bien moins que dans d'autres pays comparables).

Le Comité rappelle avoir indiqué dans sa précédente conclusion que le taux de placement des services publics de l'emploi était de 87 % en 2006 (Conclusions 2008). Le présent rapport ne donne pas le taux de placement pour la période de référence mais précise que le nombre de demandeurs d'emploi inscrits en 2010 (en France métropolitaine) s'établissait à 4 019 100, soit 5 % de plus qu'en 2009. Il indique également qu'en 2010 le nombre d'offres d'emploi enregistrées par Pôle emploi a baissé de 0,1 % et le nombre d'offres d'emploi satisfaites de 1,5 % (par rapport à 2009).

Le Comité demande que le prochain rapport donne un certain nombre d'éclaircissements sur les activités de Pôle emploi ; il demande ainsi (i) quel est le délai moyen pour satisfaire les offres d'emploi qui lui sont communiquées, (ii) s'il est prévu de renforcer les effectifs dans les services de placement et (iii) comment sont coordonnées ses activités et celles des agences privées de placement.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la France est conforme à l'article 1§3 de la Charte.

¹Commission européenne, *Recommandation du Conseil concernant le programme national de réforme de la France pour 2011*

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.

Dans ces conclusions, le Comité a considéré que la situation est conforme à la Charte, tant en ce qui concerne l'orientation professionnelle et la formation professionnelle continue des travailleurs (articles 9 et 10§3).

En revanche, en ce qui concerne le droit à l'éducation et la formation professionnelles des personnes handicapées (article 15§1), le Comité a considéré que la situation n'est pas conforme à la Charte au motif qu'il n'est pas établi que les personnes atteintes d'autisme se voient garantir de manière effective l'égalité d'accès à l'enseignement (ordinaire et spécial). Cette décision est principalement liée au droit à l'éducation des personnes atteintes d'autisme, dont l'examen, par conséquent, n'entre pas en ligne de compte dans le cadre de l'article 1§4.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la France est conforme à l'article 1§4 de la Charte.

Article 9 - Droit à l'orientation professionnelle

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

La France ayant accepté l'article 15 de la Charte, les mesures relatives à l'orientation professionnelle des personnes handicapées sont traitées dans le cadre de cette disposition.

Orientation professionnelle dans le système éducatif

a. Attributions, organisation et fonctionnement

Le Comité se réfère à sa conclusion précédente (Conclusions 2008) pour une description générale du système d'orientation.

Il relève par ailleurs dans le rapport que des dispositions légales ont modifié l'orientation professionnelle dans le système éducatif. La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a mis en place un service public d'orientation. Un plan de coordination des réseaux d'orientation dépendant de l'Etat (Office national d'Information sur les enseignements et les professions – ONISEP, Centre Inffo, Centre d'information et de documentation de la jeunesse – CIDJ) a été mis en œuvre en parallèle, sous la responsabilité du délégué à l'information et à l'orientation (DIO).

Le Comité prend note du rôle et des obligations des conseillers d'orientation-psychologues en particulier et des enseignants en général dans le système éducatif.

b. Moyens, effectifs et nombre de bénéficiaires

Le Comité demande que le prochain rapport donne des informations sur les moyens, sur les effectifs et sur le nombre de bénéficiaires des services d'orientation professionnelle dans le système éducatif.

Orientation professionnelle sur le marché du travail

a. Attributions, organisation et fonctionnement

Le Comité prend note du système d'orientation professionnelle sur le marché du travail et relève qu'il est essentiellement assuré par « Pôle Emploi » (principal organisme national d'orientation professionnelle), par des organismes paritaires tels que l'OPACIF et l'FOGENCIF, par des structures d'appui comme Centre Inffo et les centres d'animation et de ressources de l'information sur la formation (CARIF) ainsi que par les missions locales et les permanences d'accueil, d'information et d'orientation (ces deux dernières structures étant spécialisées dans l'insertion socio-professionnelle des jeunes travailleurs). Le Comité se réfère au rapport pour une description de leur rôle et activités spécifiques.

b. Moyens, effectifs et nombre de bénéficiaires

Le Comité prend note du nombre de structures, d'effectifs et de moyens des organismes susmentionnés, tel que décrit par le rapport. Il note que, durant la période de référence, Pôle Emploi a assuré 95 329 prestations d'orientation professionnelle spécialisée. En 2010, le pays comptait 438 missions locales et 33 permanences d'accueil, d'information et d'orientation.

Diffusion de l'information

Les établissements d'enseignement et les structures susmentionnées qui sont chargées de l'orientation professionnelle sur le marché du travail sont notamment chargés de la diffusion de l'information en la matière.

Egalité de traitement des ressortissants des autres Etats Parties

Le rapport indique que les ressortissants des autres Etats Parties, dès lors qu'ils séjournent régulièrement sur le territoire national, jouissent d'une situation stable et bénéficient des droits identiques à ceux des nationaux, notamment en matière d'orientation professionnelle.

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

Il ressort du rapport que deux réformes importantes l'ont eu lieu, pendant la période : l'une concernant l'enseignement professionnel, entrée en vigueur en 2009 et l'autre concernant le lycée général et technologique, mise en place à la rentrée 2010. Le but de ces réformes était de lutter contre les sorties sans qualification du système éducatif et d'élever le niveau de qualification des jeunes.

Dans l'enseignement professionnel plus particulièrement, la durée du cursus d'accès au baccalauréat professionnel a été réduite (trois ans au lieu de quatre) : cette réforme a ainsi voulu affirmer l'égalité de valeur de la voie professionnelle par rapport à l'enseignement secondaire général et technologique (parcours de durée égale : trois ans).

La réforme de l'enseignement général et technologique entendait mettre fin à la hiérarchie entre les différentes filières du secondaire, renforcer la culture commune de tous les élèves, favoriser la réversibilité des choix d'orientation en instaurant une spécialisation progressive des parcours et de répondre de manière plus étroite aux besoins des élèves en donnant plus de responsabilité aux établissements et aux équipes pédagogiques pour adapter le lycée aux exigences de la société d'aujourd'hui.

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

Le Comité prend note des informations concernant les mesures prises pour faciliter l'accès à l'enseignement et leur efficacité. Il relève que 5 558 447 élèves étaient inscrits dans les 11 377 établissements d'enseignement secondaire durant l'année scolaire 2009-2010 et que le nombre d'enseignants était de 852 907 (chiffre qui inclut toutefois les instituteurs du primaire). Le budget consacré à l'éducation s'est élevé à 132,1 milliards d'euros.

Dans sa dernière conclusion (Conclusions 2008), le Comité a demandé la définition de la notion de « situation stable » pour ce qui concerne les ressortissants étrangers. Le présent rapport ne contient aucune information sur ce point. Le Comité réitère sa question et souligne que, dans l'hypothèse où le prochain rapport ne contiendrait pas les informations demandées, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à la Charte sur ce point.

Conclusion

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

Le Comité considère que l'absence des informations demandées est incompatible avec l'obligation de la France de présenter des rapports en vertu de la Charte. Le Gouvernement a par conséquent l'obligation de fournir les informations demandées dans le prochain rapport relatif à cette disposition.

Article 10 - Droit à la formation professionnelle

Paragraphe 2 - Apprentissage

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

Il relève que le Gouvernement a mis en place des mesures politiques destinées à accroître la participation aux filières d'apprentissage du système éducatif ainsi qu'au marché du travail. Il note que les centres de formation d'apprentis, sous la tutelle du ministère de l'Education, ont accueilli 390 604 apprentis en 2010-2011.

Dans sa dernière conclusion (Conclusions 2008), le Comité a demandé des informations sur la répartition du temps entre théorie et pratique et sur la sélection des apprentis ; il a également demandé si l'offre de places d'apprentissage répondait à la demande.

Le rapport indique en réponse que le temps de formation dans un centre de formation d'apprentis (CFA) est d'au moins 400 heures par an :

- 800 heures pour le CAP en deux ans ;
- 1 850 heures pour le baccalauréat professionnel en trois ans.

Pour les jeunes de moins de 18 ans, la durée maximale du travail (entreprise + CFA) est de huit heures par jour et 35 heures par semaine ; pour ceux qui ont plus de 18 ans, la durée de travail journalière est limitée à dix heures par jour dans la limite de 35 heures par semaine.

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.

Dans sa dernière conclusion (Conclusions 2008), il a demandé si l'égalité de traitement était assurée aux ressortissants des autres Etats parties résidant légalement ou travaillant régulièrement en France en matière de formation professionnelle continue. Le présent rapport ne contient pas d'information sur ce point. Le Comité réitère sa question et souligne que, dans l'hypothèse où le prochain rapport ne contiendrait pas les informations demandées, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à la Charte sur ce point.

Personnes occupant un emploi

Dans le secteur privé, quelles que soient les entreprises, les salariés peuvent suivre, au cours de leur vie professionnelle, des actions de formation professionnelle continue. Le départ en formation peut s'effectuer dans le cadre :

- du plan de formation de l'entreprise – ce plan regroupe l'ensemble des actions de formation qui sont à l'initiative de l'employeur. Le salarié en formation est en mission professionnelle et est rémunéré par l'entreprise ; quand le salarié part en formation en dehors du temps de travail, des conditions particulières de rémunération sont prévues ;
- des congés individuels reconnus à tous les salariés. Le plus important est le congé individuel de formation (CIF) qui permet aux salariés de suivre pendant tout ou partie de leur temps de travail une formation de leur choix. Parmi les autres congés on retrouve le congé de bilan de compétences (CBC) et le congé pour validation des acquis de l'expérience (CVAE) ;
- du droit individuel à la formation (DIF). Il permet à chaque salarié de capitaliser jusqu'à vingt heures de formation par an, cumulables pendant six ans, dans la limite de 120 heures. Cette formation peut être suivie pendant ou en dehors du temps de travail, selon les accords de branche.

Les agents de la fonction publique (Etat, collectivités territoriales et hôpitaux publics) peuvent bénéficier d'actions de formation financées par une contribution spécifique dont sont redevables les trois fonctions publiques. Pendant la formation, l'agent est considéré comme en service effectif et rémunéré. La réglementation est la même que celle qui vaut dans le secteur privé (comme expliqué ci-dessus) :

- congé individuel de formation (CIF) ;
- droit individuel à la formation (DIF).

Personnes au chômage

Selon le rapport, le contrat de professionnalisation proposé par les partenaires sociaux dans un accord national interprofessionnel de décembre 2003 et inscrit ensuite dans une loi portant réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie en mai 2004 est un dispositif d'insertion en alternance commun aux jeunes et aux adultes demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus. Il vise à aider ces catégories de demandeurs d'emploi à acquérir une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation, ou reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale, ou figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle. Les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) financent la formation, lorsque celle-ci correspond aux priorités de la branche. Le contrat de professionnalisation a été ouvert à de nouvelles catégories de personnes – les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, la rémunération des demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus ne peut être inférieure ni au salaire minimum légal ni à 85 % du salaire minimum conventionnel.

Conclusion

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

Article 10 - Droit à la formation professionnelle

Paragraphe 4 - Chômeurs de longue durée

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

Il ressort de ce dernier que les personnes au chômage ont le choix entre plusieurs possibilités de formation professionnelle :

- dans le cadre de contrats de travail prévoyant des actions de formation (contrat de professionnalisation) ou pouvant prévoir des actions de formation (contrat unique d'insertion) ;
- par des actions de formation financées par la Région ou l'Etat ;
- par des actions de formation financées par le régime d'assurance-chômage (UNEDIC), dont Pôle Emploi est responsable de la mise en œuvre.

Le Comité prend note des informations relatives à la formation professionnelle proposée aux chômeurs de longue durée, telles qu'elles figurent dans une étude publiée par la DARES¹. D'après celle-ci, le nombre de chômeurs de longue durée a augmenté et la durée moyenne de chômage des personnes inscrites dans les centres pour l'emploi en mars 2012 était de 464 jours. Toutefois, l'étude ne dit rien des mesures prises pour cette catégorie de personnes en vue de répondre à leurs besoins spécifiques en matière de formation professionnelle. Le Comité demande que le prochain rapport donne des informations sur les mesures relatives à la formation professionnelle des chômeurs de longue durée.

Dans sa dernière conclusion (Conclusions 2008), le Comité a 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. Il considère que, dans l'hypothèse où ces informations ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation est conforme à l'article 10§4 de la Charte.

Conclusion

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

Le Comité considère que l'absence des informations demandées est incompatible avec l'obligation de la France de présenter des rapports en vertu de la Charte. Le Gouvernement a par conséquent l'obligation de fournir les informations demandées dans le prochain rapport relatif à cette disposition.

¹Publication DARES, avril 2012 -

http://www.emploi.gouv.fr/files/files/Demandeurs%20d_emploi%20inscrits%20et%20offres%20collectees%20par%20pole%20emploi%20en%20mars%202012.pd

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.

Droits et charges – Assistance financière

Dans sa dernière conclusion (Conclusions 2008), le Comité a jugé la situation non conforme à l'article 10§5 de la Charte au motif que l'égalité de traitement des ressortissants des autres Etats parties résidant légalement ou travaillant régulièrement en France n'était pas garantie en ce qui concerne l'octroi des bourses sur critères sociaux dans l'enseignement supérieur.

Il ressort du présent rapport que la situation n'a pas changé sur ce point. La circulaire n° 2011-0013 du 28 juin 2011 dispose que les étudiants étrangers, en dehors du cas particulier des réfugiés ou apatrides, doivent justifier d'un titre de séjour, d'une présence en France d'au moins deux ans et d'un rattachement à un foyer fiscal en France (mère, père ou représentant légal).

Le Comité rappelle qu'au titre de l'article 10§5, l'égalité de traitement suppose qu'aucune condition de durée de résidence ne soit exigée des étudiants et stagiaires qui résident à quelque titre autre que celui d'étudiant ou de stagiaire, ou sont autorisés à résider en raison de leurs liens avec des personnes en situation légale de séjour, sur le territoire de la Partie concernée avant d'entamer leur formation. Il n'en va pas de même pour les étudiants et stagiaires qui, n'ayant pas de tels liens, sont entrés sur le territoire national dans le seul but de suivre une formation. Les conditions de durée de résidence ou d'emploi et/ou d'application d'une clause de réciprocité sont donc contraires aux dispositions de la Charte.

Considérant que la condition de deux ans de résidence s'applique de la même manière aux catégories susmentionnées d'étudiants qui ne sont pas présents sur le territoire français dans le seul but de suivre une formation, le Comité réitère sa conclusion de non-conformité.

Formation pendant les heures de travail

Le rapport n'aborde pas la question de la formation pendant les heures de travail. Le Comité demande que le prochain rapport donne des informations sur tout élément nouveau en la matière.

Efficacité de la formation

Le rapport ne contient pas d'informations sur l'efficacité de la formation ni sur les mécanismes utilisés par le Gouvernement pour l'évaluer. Le Comité demande que le prochain rapport rende compte de tout élément nouveau à ce sujet.

Conclusion

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

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.

Il souligne que, pour pouvoir se prononcer sur la réalité de l'égalité d'accès des enfants et adultes handicapés à l'éducation et à la formation professionnelle, il lui faut disposer systématiquement des chiffres clés relatifs au nombre total de personnes handicapées, y compris le nombre d'enfants ; au nombre d'élèves handicapés qui suivent respectivement des filières ordinaires et spéciales d'éducation et de formation professionnelle ; au 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).

Une enquête datant de 1999 montre que 39 % de la population (22,47 millions de personnes), tous âges confondus, déclaraient avoir des difficultés dans leur vie quotidienne en raison d'un handicap et que 17,2 % avaient moins de 20 ans¹. Selon d'autres sources², qui s'appuient sur une enquête différente et utilisent une définition plus restrictive du handicap, la France compte 12 millions de personnes handicapées. Le rapport ne contient pas de données actualisées sur ce point et ne répond pas à la question posée dans les Conclusions 2008, quant au nombre de jeunes présentant une déficience intellectuelle. Selon les chiffres du ministère de l'Education, en 2010, sur les 12 051 100 élèves de l'enseignement primaire et secondaire recensés en 2010 dans le réseau éducatif ordinaire, 201 400 étaient handicapés³. En raison des différences entre les critères utilisés par les études statistiques, il n'est pas possible de savoir précisément combien d'élèves handicapés sont scolarisés en milieu ordinaire ou fréquentent une filière d'enseignement ou de formation spéciale, combien sont déscolarisés et quel est le taux d'échec et le taux de réussite des élèves handicapés qui font des études (filière ordinaire ou spéciale) par rapport aux élèves non handicapés. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des chiffres clairs sur ce point et attire l'attention sur le fait qu'en l'absence de telles données, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à l'article 15§1 de la Charte.

Le rapport précise que les ressources allouées aux politiques en faveur des personnes handicapées ont augmenté de 32,4 % entre 2005 et 2010 (passant à 37,2 milliards d'euros). Suite à l'adoption de la loi n° 102/2005 pour l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, un Comité interministériel du handicap a été mis sur pied et une Conférence nationale du handicap est organisée tous les trois ans pour examiner les politiques concernant les personnes handicapées et proposer de nouvelles mesures. La première conférence a eu lieu en 2008 et la suivante s'est tenue en 2011. Un nouveau « plan autisme 2008-2010 » (voir ci-après pour plus de détails), un « plan handicap visuel 2008-2011 » et un « plan 2010-2012 en faveur des personnes sourdes et malentendantes » ont également été engagés.

La France a ratifié le 18 février 2010 la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (CRPD) et son protocole facultatif.

Définition du handicap

Le Comité se réfère à ses Conclusions 2008, dans lesquelles il a relevé que la loi n° 102/2005 du 11 février 2005 avait arrêté une nouvelle définition du handicap, conforme à la Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé (ICF) de l'Organisation mondiale pour la santé. Au regard de la loi précitée, constitue un handicap toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

Législation antidiscriminatoire

Outre les dispositions spécifiques relatives à la discrimination fondée sur le handicap qui figurent dans la loi n° 102/2005 du 11 février 2005 (voir Conclusions 2008), le cadre juridique général en matière de discrimination est constitué par le code du travail, le code pénal, le code civil et la loi n° 496/2008 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Le rapport 2010 relatif aux mesures de lutte contre la discrimination rédigé par le Réseau européen des experts juridiques en matière de non-discrimination relève quelques failles dans la législation française, par exemple en ce qui concerne la charge de la preuve et le délai de prescription en matière de discrimination, qui a été réduit en 2008 (de 30 à 5 ans).

Education

Ainsi qu'il a été expliqué dans les Conclusions 2008, la loi n° 102/2005 prévoit l'obligation de scolariser les enfants handicapés en milieu ordinaire, à tous les niveaux d'enseignement, et de leur garantir l'accès à l'établissement scolaire de leur secteur (conformément à la loi, tous les bâtiments publics devront être accessibles d'ici 2015). La Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) évalue le handicap de l'enfant et ses besoins particuliers, élabore un projet personnalisé de scolarisation et détermine si, conformément à ce projet, l'enfant doit être placé dans une structure éducative ordinaire, avec éventuellement un accompagnement spécial, dans une classe spécialisée (CLIS dans le primaire et ULIS dans le secondaire – de petites classes partageant certaines activités avec les autres élèves) ou dans une structure d'accueil spécialisée. L'orientation vers une structure spécialisée se fait avec l'accord des parents et peut être contestée dans le cadre d'une procédure judiciaire ou non judiciaire. Si l'accès à l'établissement scolaire du secteur n'est pas possible en raison d'obstacles physiques, les coûts supplémentaires induits par le transport vers un autre établissement sont à la charge des collectivités locales. La loi n° 102/2005 reconnaît également la langue des signes française et pose l'obligation expresse d'adapter les processus d'examens au profit des élèves handicapés.

Le Conseil d'Etat a déclaré, en décembre 2010 (décision n° 344729), que l'accès des élèves handicapés à une éducation adaptée au niveau préscolaire relevait d'une liberté fondamentale, et que le fait que les autorités scolaires n'aient pas maintenu l'aménagement déterminé par le projet de scolarisation personnalisé – en l'occurrence, la présence d'un auxiliaire de vie scolaire – était contraire à cette liberté. En septembre 2005, le tribunal administratif de Lyon a estimé que le fait que l'Etat n'ait pas permis à un enfant handicapé d'accéder à un établissement scolaire par manque de structures adaptées engageait sa responsabilité, qu'il y ait ou non faute de sa part, la charge supplémentaire supportée par la famille étant déraisonnable.

Les effectifs d'élèves handicapés scolarisés en milieu ordinaire augmentent : en 2010, ils étaient 126 294 dans l'enseignement primaire (35 000 en maternelle et 91 000 dans les écoles primaires) et 75 094 dans l'enseignement secondaire (63 000 dans les collèges, 5 600 dans les lycées d'enseignement général et 6 400 dans les lycées professionnels, soit au total 201 388 élèves handicapés – contre 155 361 en 2006). Le nombre d'élèves handicapés scolarisés dans les classes spéciales (CLIS et ULIS) est également en hausse : dans le primaire, 42 985 élèves handicapés étaient inscrits dans les classes pour l'inclusion scolaire (CLIS) en 2010 (contre 41 051 en 2009) et, dans le secondaire, 20 229 élèves handicapés fréquentaient les unités localisées d'inclusion scolaire (ULIS), soit plus du double par rapport à 2006. Quelque 17 000 enfants autistes étaient scolarisés en 2008, dont 76 % dans le réseau éducatif ordinaire. Un manuel consacré à leur intégration scolaire a été rédigé en 2009 et un service d'éducation spécialisée et de soins à domicile (SESSAD) a été mis en place, conformément au « plan autisme ». D'après le rapport de 2010 du Réseau européen d'experts dans le domaine du handicap (ANED) sur l'égalité des chances en matière d'éducation et de formation des jeunes handicapés, les statistiques existantes ne permettent toutefois pas d'avoir un tableau précis de la scolarisation des enfants et adolescents

handicapés, les données ne comprenant pas les enfants handicapés qui sont scolarisés sans avoir demandé un quelconque soutien, les enfants déscolarisés (estimés entre 20 000 et 28 000) et ceux qui sont placés dans les établissements belges (environ 5 000). Le taux de réussite des enfants handicapés scolarisés en milieu ordinaire ou spécial, comparativement à celui des enfants non handicapés, n'est pas connu. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des données complètes et à jour sur le nombre d'enfants handicapés inscrits dans les filières ordinaires ou spéciales d'enseignement et de formation, ainsi que sur le nombre d'enfants handicapés qui ne sont pas scolarisés et sur les mesures prises pour y remédier. Il réitère également sa demande de données spécifiques sur la scolarisation des enfants présentant une déficience mentale et sur le taux de réussite des enfants handicapés par rapport aux autres. Il demande une nouvelle fois (voir Conclusions 2008) 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.

D'après le rapport, le nombre d'auxiliaires de vie scolaire a doublé entre 2007 et 2010 (23 261 en 2010 contre 10 247 en 2007), et il en va de même pour les moyens qui y sont consacrés, qui sont passés de 160,3 à 342,5 milliards d'euros. Toutefois, selon une enquête réalisée en 2011 par la HALDE et le ministère de l'Education nationale concernant l'accès à l'éducation des enfants handicapés, les parents ont un sentiment d'isolement face à la pesanteur administrative des démarches à suivre pour bénéficier de ces aides. Le rapport susmentionné sur les mesures de lutte contre la discrimination précise que la mise en œuvre des mesures individuelles d'adaptation en milieu scolaire ordinaire n'est pas toujours efficace en raison du manque de ressources, tandis que le rapport précité de l'ANED constate que le rôle professionnel des auxiliaires de vie scolaire n'est pas effectivement reconnu et qu'il s'agit essentiellement de chômeurs ayant un faible niveau d'instruction, qui ont des contrats de travail précaires et sont insuffisamment formés. Le Comité demande ce que les autorités envisagent de faire pour garantir une aide suffisante et effective par rapport à la demande.

Le rapport indique que, pour mieux répondre aux besoins d'accompagnement individuel des élèves handicapés, une nouvelle procédure est en cours d'expérimentation ; si elle donne de bons résultats, elle sera étendue à toutes les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH). Par ailleurs, plusieurs initiatives ont été prévues pour former les enseignants, encourager l'adaptation des manuels scolaires aux enfants handicapés, aménager les examens et engager des actions de sensibilisation du public à la question du handicap. S'agissant de la formation des professionnels, un certain nombre d'offres sont déjà proposées (aussi bien des licences professionnelles que des masters). De plus, un décret de 2010 dispose expressément que l'une des compétences essentielles à acquérir par les professeurs est la capacité à prendre en compte la diversité des élèves, y compris pour ce qui concerne leurs rythmes d'apprentissage différents et leurs besoins particuliers. Le Comité demande à être informé des suites données à ces initiatives et de leurs résultats.

D'après le rapport, les politiques mises en place après l'adoption de la loi n° 102/2005 ont fait que 10 300 élèves handicapés étaient inscrits dans l'enseignement supérieur en 2010-2011, soit deux fois plus qu'il y a dix ans. Le rapport décrit en détail les politiques en question, axées sur l'accueil et l'accompagnement des étudiants handicapés (création d'un comité de pilotage interministériel « étudiants handicapés » ; rédaction de chartes des universités et grandes écoles visant à encourager l'accès et la réussite des étudiants handicapés ; financement de projets), information et formation (élaboration d'un guide d'accueil de l'étudiant handicapé à l'université ; organisation, depuis 2010, d'une formation ouverte à tous les personnels qui sont en contact avec des étudiants handicapés ; refonte du site web HANDI-U) et amélioration de l'accès aux locaux (travaux de réfection/rénovation qui devraient être achevés en 2013).

Formation professionnelle

Il ressort du rapport de l'ANED que la formation professionnelle est assurée en partie par les établissements scolaires publics et en partie par des institutions semi-publiques en collaboration avec les employeurs. Dans le réseau éducatif ordinaire, la formation professionnelle est organisée d'abord par les lycées professionnels mais, si des aménagements peuvent être réalisés pour les jeunes porteurs d'un handicap physique (moteur ou sensoriel), cela ne semble pas être toujours le cas pour les élèves présentant une déficience intellectuelle, un retard mental ou des troubles du comportement. Ces derniers sont regroupés dans des classes spécialement aménagées dans les lycées professionnels, qui leur permettent de suivre un cursus scolaire ordinaire mais en alternant cours et ateliers, les heures passées en atelier étant plus importantes que pour les autres étudiants.

Un autre type de formation professionnelle est celui dispensé par le système d'apprentissage, qui comprend des heures dans un environnement de travail réel et semble bien convenir à de nombreux enfants handicapés. Les centres de formation d'apprentis (CFA) sont gérés par différents organismes, publics ou privés, et dispensent une formation sanctionnée par un diplôme professionnel national ordinaire. Les centres de formation d'apprentis spécialisés (CFAS), gérés en collaboration avec les centres de formation médico-sociale, s'adaptent aux handicaps des apprentis et les forment également en vue de l'obtention d'un diplôme professionnel ordinaire. Dans ces deux types de centres, les stagiaires reçoivent une rémunération correspondant à un pourcentage du salaire minimum et le contrôle de la qualité de la formation est assuré par les services de l'Inspection académique du ministère de l'Education nationale.

Le plus important organisme de formation professionnelle ordinaire pour adultes est l'Association nationale pour la formation des adultes (AFPA), qui forme également des jeunes au niveau post-scolaire. Le nombre d'élèves handicapés inscrit à ces formations a considérablement augmenté entre 1998 et 2005 mais, d'après le rapport de l'ANED, il est toujours trop modeste pour rattraper le déficit de formation des personnes handicapées. Néanmoins, le même rapport indique que 79 % des stagiaires handicapés ont décroché un diplôme à la fin de leur formation (contre 80,9 % pour l'ensemble des stagiaires).

Il existe aussi des centres privés de formation professionnelle, qui sont également ouverts aux personnes handicapées.

S'agissant de l'enseignement spécial, il existe trois types de centres pour adolescents handicapés, à savoir : les établissements régionaux d'enseignement adapté (EREA), qui fonctionnent pour l'essentiel comme des internats et qui ont accueilli quelque 10 965 élèves au cours de l'année scolaire 2004-2005 ; les instituts nationaux spécialisés pour enfants et adolescents présentant des troubles sensoriels (instituts pour malvoyants ou malentendants) ; les centres de formation médico-éducatifs et médico-professionnels (gérés pour la plupart par des organismes privés et principalement destinés aux personnes atteintes d'un handicap mental), qui mêlent instruction, enseignement spécial et soins médicaux.

A cela s'ajoutent deux types de centres spéciaux de rééducation professionnelle : les centres ONAC, des structures publiques qui accueillent des personnes atteintes de handicaps particulièrement graves – elles proposent des stages dans des entreprises ou services publics ou privés qui débouchent sur des diplômes nationaux multiples et variés et leurs résultats, en termes de réussite sur le marché du travail, seraient assez bons ; les centres de rééducation professionnelle (CRP), des structures privées spécialisées dans la prise en charge des victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles et de personnes reconnues handicapées par la Commission des droits pour l'autonomie des personnes handicapées.

Le Comité répète les questions qu'il a posées dans les Conclusions 2007 et 2008. Il demande que lui soient communiqués le nombre de personnes bénéficiant d'une formation dans une structure ordinaire et dans une structure spécialisée (formation initiale et formation continue) ; le nombre de demandes d'admission dans une structure ordinaire ou spécialisée ; des précisions sur les dispositifs mis en place pour faciliter l'intégration des personnes handicapées et pour veiller à ce que la grande majorité d'entre elles puisse suivre une formation professionnelle ordinaire.

Suivi de la réclamation Autisme-Europe c. France (réclamation n° 13/2002, décision sur le bien-fondé du 4 novembre 2003)

Concernant l'intégration scolaire des enfants autistes, le rapport fait état d'un nouveau « plan autisme 2008-2010 », qui poursuit trois objectifs :

- renforcer la connaissance scientifique de l'autisme, ainsi que les pratiques et les formations des professionnels – un état des lieux des connaissances sur l'autisme a été publié en mars 2010 et une offre de formation professionnelle en la matière, assortie de recommandations pratiques, devait être lancée en 2011 ;
- mieux repérer pour mieux accompagner les personnes autistes et leurs familles – les fonds alloués au diagnostic de l'autisme ont été revus à la hausse, des critères normalisés d'appréciation de l'activité des centres de ressources pour l'autisme (CRA) ont été définis et des partenariats entre les CRA et les MDPH ont vu le jour ;
- diversifier les approches dans le respect des droits fondamentaux de la personne – plus de 170 millions d'euros ont été destinés à la création, d'ici fin 2012, de 4 100 places supplémentaires pour les personnes autistes (2 100 places pour enfants dans les institutions d'enseignement spécial et 2 000 places pour adultes dans les structures spéciales et les services d'aide à domicile) ; fin 2010, quelque 1 330 places pour enfants et 342 places pour adultes avaient effectivement été créées ; en outre, 24 structures expérimentales faisant appel à des méthodes comportementalistes, ont ouvert leurs portes en 2009 et 2010.

Le rapport précise aussi que plusieurs des actions initiées ne sont pas encore terminées et que les résultats obtenus grâce à ce plan sont en cours d'évaluation. Tout en prenant note des nouvelles mesures et en tenant compte du fait que leurs effets restent à déterminer, le Comité constate que le rapport ne précise pas l'impact du précédent « plan autisme » ni les changements qu'a entraînés dans la pratique l'adoption de la nouvelle définition de l'autisme de l'OMS. Il attire également l'attention sur le fait qu'il est actuellement saisi d'une nouvelle réclamation (n° 81/2012, *Action européenne des handicapés (AEH) c. France*), enregistrée en avril 2012, qui porte sur les problèmes d'accès des enfants et adolescents autistes à l'éducation et sur l'accès des jeunes adultes autistes à la formation professionnelle. En l'absence d'informations suffisantes sur la réalité de l'égalité d'accès des personnes autistes au niveau éducatif ordinaire et à l'enseignement spécial, le Comité considère que le rapport n'apporte pas suffisamment d'éléments nouveaux pour qu'il revienne sur sa conclusion précédente en la matière.

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 l'égalité d'accès à l'enseignement (ordinaire et spécial) soit effectivement garantie aux personnes atteintes d'autisme.

¹<http://www.disability-europe.net/content/aned/media/France%20-%20ANED%20country%20profile.pdf>

²<http://www.webaccessibilite.fr/les-chiffres-du-handicap-en-France-2009-08-17.php>

³<http://www.education.gouv.fr/cid195/les-chiffres-cles.html>

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

Il ressort de données datant de 2007 que, sur les 12 millions de personnes handicapées que comptait la France (5 millions selon d'autres sources et des critères différents), 1,8 million étaient en âge de travailler (15-64 ans). Le taux d'emploi était de 35 % chez les personnes handicapées – contre 65 % pour l'ensemble de la population – et leur taux de chômage s'élevait à 19 %, soit plus du double du taux national (8 %)¹. Les 787 000 personnes handicapées occupant un emploi (715 000 en 2006) se répartissaient comme suit : 284 000 dans des entreprises privées de plus de 20 salariés assujetties au quota de 6 % de personnes handicapées (leur nombre a augmenté pour atteindre 322 300 en 2009) ; 128 000 dans des entreprises privées plus petites ; 176 000 dans le secteur public (187 217 au 1^{er} janvier 2010) ; 57 000 étaient installées à leur compte et 141 000 occupaient un emploi aidé ou protégé.

Législation antidiscriminatoire

Le Comité se réfère à sa conclusion précédente (Conclusions 2008), dans laquelle est décrite la loi n° 102/2005 qui renferme des dispositions spécifiquement consacrées à la discrimination fondée sur le handicap. En outre, des dispositions relatives à la discrimination figurent également dans le code du travail, le code pénal, le code civil et la loi n° 496/2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Le rapport 2010 relatif aux mesures de lutte contre la discrimination (rédigé par le Réseau européen des experts juridiques en matière de non-discrimination) relève quelques failles dans la législation française. Il précise ainsi que l'obligation de prévoir des aménagements raisonnables, ne s'applique pas aux personnes répondant à la définition générale du handicap, mais est assujettie à la condition supplémentaire que la personne handicapée fasse partie de la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Par conséquent, les personnes handicapées non inscrites en tant que telles, les travailleurs handicapés non salariés et les personnes handicapées exerçant une profession libérale ne sont toujours pas couvertes par l'obligation d'aménagements raisonnables. Le Comité demande que le prochain rapport réponde à ces allégations et indique en particulier de quelle protection et de quels recours disposent les personnes handicapées non couvertes par l'obligation de prévoir des aménagements raisonnables. D'autre part, il demande une nouvelle fois que le rapport explique, à l'aide d'exemples jurisprudentiels pertinents, comment l'obligation d'aménagements raisonnables est interprétée et mise en œuvre en pratique, et si elle a favorisé une hausse de l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire.

Mesures visant à favoriser l'emploi des personnes handicapées

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2008), le Comité a pris note des mesures mises en place par la loi n° 102/2005 et par ses règlements d'application pour encourager l'emploi des personnes handicapées, à savoir :

- la création des *maisons départementales des personnes handicapées* (MDPH) – le Comité a demandé des informations sur la mise en œuvre de ce dispositif d'aide à l'emploi et sur son impact en termes d'intégration des personnes handicapées dans l'emploi ordinaire ou protégé ;
- la mise en place d'un fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) proposant aux employeurs du secteur public des incitations au recrutement des personnes handicapées ;

- la création d'un dispositif permettant l'accès des travailleurs handicapés du milieu protégé au milieu du travail ordinaire (ESAT, centres d'aide par le travail) – le Comité a demandé à être informé des résultats concrets de ce dispositif, pour savoir notamment si le taux de transfert vers le marché ordinaire du travail avait augmenté ;
- l'organisation de services d'accompagnement à la vie sociale (SAVS) et de services médico-sociaux pour adultes handicapés (SAMSAH) – le Comité a demandé combien de personnes handicapées avaient bénéficié de ces services depuis leur création.

Le Comité a également demandé des informations sur les entreprises adaptées (EA) et les *établissements et services d'aide par le travail* (ESAT), ainsi que sur leurs modalités de fonctionnement.

Le rapport indique que des mesures supplémentaires ont été prises pour favoriser l'emploi des personnes handicapées ; ainsi, une convention d'objectifs communs a été signée entre le Gouvernement et l'AGEFIPH (association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) pour 2008-2010, qui couvre notamment la promotion de l'emploi des personnes handicapées et le suivi des résultats obtenus. Après la première conférence nationale du handicap qui a eu lieu en 2008, une vaste stratégie a été déployée, pour faire de l'emploi des personnes handicapées une priorité politique, grâce au « pacte national pour l'emploi des travailleurs handicapés ». Cette stratégie repose sur les principes de non-discrimination, sur l'implication des partenaires sociaux et sur le recours à des mesures d'incitation (baisse des cotisations pour les entreprises qui emploient des personnes handicapées, remboursement des frais d'aménagement des lieux de travail) et à des sanctions (majoration des cotisations pour les entreprises qui n'emploient pas de personnes handicapées). Le rapport considère que les engagements pris dans le cadre du pacte ont été tenus.

En réponse à la question posée dans les Conclusions 2008 sur l'impact de la loi n° 102/2005, le rapport indique que le nombre de travailleurs handicapés a augmenté de 22 % entre 2006 et 2008, que le nombre d'entreprises développant une politique d'emploi adaptée à leur situation a augmenté de 50 % depuis 2005 et que le nombre de stagiaires handicapés formés annuellement a augmenté de 79 %. En 2008, 284 000 personnes handicapées étaient employées dans des entreprises assujetties à l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés (262 700 en 2007). Le quota de 6 % n'est cependant pas totalement atteint. Le rapport reconnaît que seulement 49 % des entreprises privées satisfont à cette obligation, alors que le nombre d'entreprises n'employant aucune personne handicapée a diminué de 93 % entre 2008 et 2010 (il représentait encore 36,8 % des établissements en 2007).

Durant la même période, le nombre de demandeurs d'emploi handicapés a enregistré une hausse de 20 %, soit moins que pour l'ensemble des demandeurs d'emploi (+ 25 %) ; malgré la crise, le taux de chômage des personnes handicapées semble également avoir augmenté dans une moindre proportion que la moyenne nationale (+1 % en 2010, contre +6,4 %). Fin 2009, 250 000 personnes handicapées étaient inscrites à l'Agence nationale pour l'emploi (*Pôle Emploi*), soit 9,5 % de plus qu'en 2008. Les interventions de l'AGEFIPH pour aider les personnes handicapées à trouver du travail ont également augmenté de 8 % entre 2008 et 2009. En 2009, 57 751 personnes handicapées ont été recrutées avec l'aide du réseau CAP-EMPLOI, spécialisé dans le recrutement de personnes handicapées (1,3 % de moins qu'en 2008), dont 29 % pour des emplois permanents et 20 % pour des emplois temporaires d'au moins douze mois. Des contrats aidés permettent également de favoriser le recrutement de personnes handicapées (depuis 2010, ces contrats ont été remplacés par un « contrat unique d'insertion ») : en 2009, 32 112 de ces contrats avaient été signés, soit 6 % de plus qu'en 2008.

Plus généralement, le rapport indique que :

- l'emploi des personnes handicapées a été facilité (l'aptitude à l'emploi des demandeurs est désormais systématiquement évaluée et l'âge limite pour accéder à l'apprentissage a été supprimé ; des incitations ont été mises en place pour les personnes handicapées qui souhaitent reprendre un emploi ; le processus de recrutement de personnes handicapées a été simplifié) ;
- l'offre et la demande d'emploi ont été rapprochées (services de CAP-EMPLOI et interaction renforcée avec Pôle-emploi) ;
- les partenariats institutionnels ont été améliorés (des plans régionaux d'insertion professionnelle des personnes handicapées ont été adoptés, et le partenariat entre les MDPH et le service public de l'emploi a été renforcé, ce qui a permis d'augmenter le nombre de conventions ; en juin 2011, l'AGEFIPH a été chargée d'évaluer l'impact des actions entreprises) ;
- les actions de formation ont été étendues et améliorées (des politiques régionales ont été mises en place qui ont conduit, en 2009, à financer quelques 25 200 actions de formation pour les personnes handicapées, pour un budget de 240 millions d'euros, soit 12 % de plus qu'en 2006 – en tout, 102 044 stagiaires handicapés ont bénéficié d'une formation, financée par différents organismes) ;
- des mesures ont été prises en faveur des entreprises adaptées, c.-à-d. des entreprises qui emploient au moins 80 % de travailleurs handicapés grâce à des subventions de l'Etat (*aides au poste*), afin d'optimiser la participation de l'Etat à leur financement.

S'agissant du secteur public, le rapport rend compte des résultats obtenus grâce au FIPHFP, notamment la mise en place d'activités axées sur la communication et la visibilité, la conclusion de partenariats et d'accords, et l'optimisation de l'offre de formation pour les personnes handicapées. D'après les données de l'AGEFIPH², le taux d'emploi des personnes handicapées était de 4,2 % au 1^{er} janvier 2010 (4,88 % au 1^{er} janvier 2009, si l'on exclut les services du ministère de l'Education nationale). Afin d'atteindre l'objectif de 6 % d'emploi de travailleurs handicapés, le Gouvernement a demandé à toutes les administrations de se doter de plans de recrutement pour la période 2008-2012, dont la mise en œuvre fait l'objet d'un suivi annuel. Les plans pour 2010-2013 prévoient 7 000 recrutements supplémentaires de travailleurs handicapés.

En ce qui concerne le travail en milieu protégé, le rapport précise que, fin 2009, 20 000 personnes handicapées travaillaient à temps plein dans 627 entreprises adaptées pour un salaire au moins équivalent au salaire minimum (SMIC). En 2008, 114 811 places ont été financées dans 1 438 établissements et services d'aide par le travail (ESAT).

La loi prévoit l'obligation de faire participer les associations de défense des personnes handicapées à toute négociation concernant leur emploi ou la mise en œuvre de la loi n° 102/2005.

Le Comité prend note des informations fournies dans le rapport sur les différentes mesures qui ont été arrêtées en vue de promouvoir l'emploi des personnes handicapées ; il demande à être informé de l'impact de ces mesures sur le taux d'emploi des personnes handicapées sur le marché ordinaire du travail et répète ses questions (voir Conclusions 2008) concernant le transfert des travailleurs handicapés de l'emploi en milieu protégé vers un emploi en milieu ordinaire.

Conclusion

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

Le Comité considère que l'absence des informations demandées est incompatible avec l'obligation de la France de présenter des rapports en vertu de la Charte. Le Gouvernement a par conséquent l'obligation de fournir les informations demandées dans le prochain rapport relatif à cette disposition.

¹http://www.handipole.org/IMG/pdf/Agefiph_chiffres-cle_mai12.pdf

²http://www.handipole.org/IMG/pdf/Agefiph_chiffres-cle_mai12.pdf

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° 102/2005 du 11 février 2005 s'applique à tous les domaines couverts par l'article 15§3. Dans ses Conclusions 2008, le Comité a demandé des informations sur la mise en œuvre de cette loi ainsi que sur ses effets en termes d'intégration des personnes handicapées dans la vie de la communauté. Il ressort du rapport que des progrès significatifs ont été réalisés et d'importants efforts vont encore être déployés ou sont déjà menés ; pour autant, la mise aux normes en matière d'accessibilité a pris du retard, notamment pour lever les obstacles d'ordre architectural et dans les transports. Le président de l'Association des paralysés de France a déclaré, en juin 2012, que « seuls 15 % des établissements recevant du public sont aujourd'hui accessibles alors que 70 % du temps est passé »¹. Le Comité demande que le prochain rapport indique si les objectifs fixés pour 2015 en termes d'accessibilité des bâtiments et des transports ont été atteints et, dans la négative, qu'il quantifie les progrès réalisés par rapport à ce qu'il reste à faire.

Consultation

Outre la création du Conseil national consultatif des personnes handicapées (voir Conclusions 2008), la loi n° 102/2005 a inséré, dans l'article 146-1 du code de l'action sociale et des familles, une disposition selon laquelle, dans toutes les instances nationales ou territoriales qui émettent un avis ou adoptent des décisions concernant la politique en faveur des personnes handicapées, les représentants des personnes handicapées sont nommés sur proposition de leurs associations représentatives en veillant à la présence simultanée d'associations participant à la gestion des établissements et services sociaux et médico-sociaux et d'autres associations. De plus, il est prévu d'organiser, tous les trois ans, une conférence générale du handicap réunissant tous les acteurs concernés, afin de faire le bilan de la situation et de proposer de nouvelles orientations. Une première conférence a eu lieu en 2008 et une deuxième en 2011.

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

La loi prévoit plusieurs formes d'assistance économique pour les personnes handicapées, notamment :

- l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH), versée aux familles qui assument financièrement l'intégralité de la prise en charge de leur enfant handicapé ;
- l'allocation aux adultes handicapés (AAH), attribuée sous certaines conditions (âge, degré d'invalidité, résidence, ressources) ; elle était de 727,61€ en 2011 (17 % de plus qu'en 2008), et a représenté une enveloppe globale de 6,6 milliards d'euros en 2010 (850 000 bénéficiaires) ;
- la prestation de compensation du handicap (PCH), qui contribue à la prise en charge des coûts générés par une assistance personnelle, des aides techniques, l'adaptation du logement et du véhicule, etc. Elle était de 800€ en moyenne en 2010 (112 000 bénéficiaires au 1^{er} janvier 2011, et a représenté une enveloppe globale de 1,08 millions d'euros) ;
- la majoration pour vie autonome (MVA) servie aux adultes handicapés qui ne travaillent pas en raison de leur handicap.

Mesures pour surmonter les obstacles

Aides techniques

Dans ses Conclusions 2008, le Comité a demandé si les personnes handicapées bénéficiaient gratuitement d'aides techniques ou si elles devaient contribuer elles-mêmes à leurs coûts. Dans l'hypothèse où une contribution individuelle serait requise, le Comité a demandé si l'Etat participait au financement, dans une certaine mesure. Il a également demandé si les personnes handicapées bénéficiaient gratuitement de services de soutien, telle qu'une assistance personnelle ou une aide à domicile, si besoin était, ou si elles devaient supporter une partie des coûts de telles mesures. Il a enfin demandé si des mécanismes étaient en place pour évaluer les obstacles à la communication et à la mobilité rencontrés par les personnes handicapées et pour identifier les aides techniques ou les mesures de soutien qui seraient nécessaires pour les aider à surmonter ces obstacles.

Bien que le rapport ne réponde pas directement à ces questions, il semble que les allocations et prestations susmentionnées soient plus particulièrement destinées à compenser le coût des aides techniques et des services de soutien. Le rapport ne dit toutefois pas clairement quelle est la participation financière que devraient supporter les personnes handicapées pour ces dispositifs, ni quelles sont les aides dont elles peuvent, le cas échéant, bénéficier gratuitement. Le Comité réitère par conséquent sa question sur ce point. Les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) jouent un rôle important pour évaluer les besoins individuels des personnes handicapées et suggérer des actions appropriées. Sur un plan plus général, différentes commissions, instances consultatives et/ou organes de contrôle évaluent l'accessibilité dans différents domaines (voir ci-après) et sont chargées de proposer des interventions et de les suivre. De plus, un Observatoire interministériel de l'accessibilité et de l'approche intégrée, institué en 2010, examine attentivement, chaque année, les progrès réalisés concernant les interventions envisagées.

Communication

Comme indiqué en détail dans les Conclusions 2008, la loi n° 102/2005 prévoit le droit de bénéficier d'un dispositif de communication adapté dans les relations avec les pouvoirs publics, y compris en ce qui concerne l'exercice des droits électoraux, et la justice en particulier (des mesures spécifiques sont également prises pour adapter les tribunaux et centres de détention). De plus,

- s'agissant des malentendants, la langue des signes française est reconnue comme une langue à part entière et toutes les grandes chaînes hertziennes dont l'audience moyenne annuelle dépasse 2,5 % sont tenues de sous-titrer leurs programmes. En 2009, les deux tiers de leurs programmes respectaient cette obligation ; ils devraient l'être totalement en 2011. Des mesures ont également été prises pour promouvoir l'accessibilité du téléphone aux malentendants et un numéro d'urgence leur est ouvert depuis septembre 2011 (hors période de référence) ;
- en ce qui concerne les malvoyants, des initiatives sont en cours pour développer l'audio-description des œuvres audiovisuelles (à la télévision et au cinéma). Des mesures sont également envisagées pour étendre l'utilisation de l'étiquetage en braille des produits de consommation courante ainsi que les technologies de vocalisation ;
- la loi n° 102/2005 et son décret d'application du 14 mai 2009 ont également rendu obligatoire l'accessibilité aux personnes handicapées des communications publiques en ligne des services de l'Etat (d'ici mai 2012) et des collectivités locales (d'ici mai 2013). Les critères d'accessibilité seront régulièrement revus pour tenir compte des évolutions technologiques.

Mobilité et transports

La loi n° 102/2005 exige que les services de transports publics soient accessibles aux personnes handicapées à l'horizon 2015. Dans ses Conclusions 2008, le Comité a demandé si, en pratique, l'accessibilité des transports collectifs et des réseaux de transport souterrain aux personnes handicapées s'était améliorée et si celles-ci bénéficiaient de la gratuité des transports ou de tarifs réduits.

Le rapport ne répond pas à ces questions mais rend simplement compte des progrès réalisés dans la détermination des mesures à prendre et la création de commissions chargées de suivre ces questions. Il indique, à cet égard, qu'en janvier 2011, 83 % des plans d'accessibilité concernant les transports publics avaient été adoptés ou étaient en cours d'adoption et qu'en juin 2010, 60 % des plans d'accessibilité des réseaux routiers municipaux et des espaces publics étaient en cours d'élaboration ou avaient été établis, couvrant ainsi 82 % de la population ; 5 % de ces plans avaient été adoptés, ce qui couvrirait 13 % de la population. En juin 2010, des commissions communales et intercommunales ont été créées dans les villes de plus de 5 000 habitants afin de dresser un constat de l'état d'accessibilité du cadre bâti, des espaces publics, des transports et de la voirie, et de faire des propositions pour en améliorer l'accès aux personnes handicapées. En juin 2010, 76 % des commissions communales et 62 % des commissions intercommunales (représentant respectivement 70 et 81 % de la population) avaient été installées.

Le rapport 2009 du Réseau européen d'experts dans le domaine du handicap (ANED) indique qu'une enquête sur l'accessibilité de 22 grandes villes françaises aux personnes se déplaçant en chaise roulante (enquête IFOP pour APF, 2004) a notamment montré que le taux moyen de bus accessibles aux chaises roulantes est passé de 3 % en 2001 à 17,4 % en 2004, avec d'importantes différences entre les villes, seules trois d'entre elles ayant un taux d'accessibilité moyen supérieur à 50 % (P. Roussel, CTNERHI, 2002). D'après les informations disponibles sur le site web Forum Handicap en février 2012, 82 % des lignes de bus restaient inaccessibles aux personnes handicapées.

Le Comité réitère ses questions sur les améliorations concrètes qui ont pu être constatées dans les faits et sur la gratuité ou la réduction des prix des transports pour les personnes handicapées.

Logement

La législation (loi n° 102/2005 et décret n° 2006-555 du 17 mai 2006) prévoit le droit à l'accessibilité des bâtiments, ainsi que des aides pour les travaux d'amélioration ou d'adaptation des logements (voir, pour plus de détails, les Conclusions 2008). Elle dispose que tous les établissements recevant du public devront être rendus accessibles aux personnes handicapées d'ici 2015. Toutefois, il est fait état d'importants retards dans la mise en œuvre de cette obligation (voir ci-dessus). Des sanctions pénales (amendes et peines de prison) sont prévues en cas de non-respect des règles. En outre, la formation des architectes et autres professionnels du cadre bâti (tels que définis par un décret de 2007 et un arrêté interministériel de 2009) doit impérativement comprendre un volet relatif à l'accessibilité. Sur la période 2007-2009, plus de 86 200 logements ont bénéficié d'une aide de l'Agence nationale de l'habitat pour des travaux d'adaptation, tandis qu'en 2010 ces aides ont concerné 24 % des projets, soit 25 752 logements. La loi n° 323/2009 comporte également une disposition visant à faciliter l'attribution de logements sociaux adaptés aux personnes handicapées.

Concernant l'offre de structures d'hébergement pour les personnes handicapées, le rapport précise que plus de 132 000 places sont disponibles et que 2 500 places supplémentaires ont été financées chaque année depuis 2006 ; en outre, des incitations fiscales ont été prévues pour encourager la construction de maisons d'accueil spécialisé.

Des mesures spécifiques ont également été prises en faveur du logement des personnes atteintes de troubles mentaux : en 2007, l'Etat a lancé un programme visant à proposer des

structures d'accueil en milieu ouvert aux personnes souffrant de troubles psychiques stabilisés – quelques 1 410 places ont ainsi été créées entre 2007 et 2010, et 138 en 2010, suite à une évaluation réalisée en 2009 qui a confirmé l'utilité de ce type de structures. Par ailleurs, un programme de type « *housing-first* » doit être testé en 2011-2012 à Paris, Lille, Marseille et Toulouse ; il entend favoriser l'accès à un logement ordinaire pour des personnes sans abri atteintes de troubles psychiques sévères, avec l'aide d'un personnel socio-médical compétent.

Culture et loisirs

Une commission nationale Culture et Handicap, créée en 2001, est chargée des questions liées à l'accès des personnes handicapées à la culture et aux loisirs. Des exceptions aux droits d'auteur sont prévues pour faciliter la reproduction des œuvres culturelles au bénéfice des personnes handicapées et un rapport gouvernemental de février 2012 précise que le ministère de la Culture consacre quelque 120 000 € par an à la promotion de l'édition adaptée (principalement à destination des malvoyants et malentendants).

Le rapport rend compte également des efforts déployés par l'Etat pour permettre aux personnes handicapées d'avoir accès aux pratiques et sites sportifs, mais ne répond pas à la question posée dans les Conclusions 2008 quant à la prise en charge par l'Etat du financement des activités sportives pour les personnes handicapées. Il ressort du rapport gouvernemental précité que les subventions de l'Etat visent principalement à promouvoir l'accessibilité des équipements sportifs (en 2010, 1,4 million d'euros a été consacré aux équipements lourds et 2,2 millions d'euros aux équipements de proximité). Des plans ont été élaborés à cet égard pour 2011-2013 ; en 2012, seuls 7 % des 265 000 équipements sportifs étaient totalement accessibles à tous les handicaps et 77 % d'entre eux étaient susceptibles d'être rénovés.

D'après le même rapport gouvernemental, sur les 39 établissements d'enseignement supérieurs sous tutelle du ministère de la Culture et de la Communication, seuls cinq répondaient aux conditions d'accessibilité en 2011. Plusieurs initiatives et projets seraient en cours pour promouvoir l'accessibilité (par exemple, la remise de récompenses pour les musées accessibles). Le même rapport indique qu'en 2010, 1 050 salles de cinémas (sur 1 544) avaient demandé une aide pour améliorer leur accessibilité et que des initiatives étaient en cours pour faciliter l'accès des personnes handicapées au tourisme.

Conclusion

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

Le Comité considère que l'absence des informations demandées est incompatible avec l'obligation de la France de présenter des rapports en vertu de la Charte. Le Gouvernement a par conséquent l'obligation de fournir les informations demandées dans le prochain rapport relatif à cette disposition.

¹Handicapinfos.com : « Paris : l'accessibilité ne sera pas au rendez-vous en 2015 mais l'élan est donné », http://www.handicapinfos.com/informer/paris-accessibilite-ne-sera-pas-rendez-vous-2015-mais-elan-donne_25952.htm

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.

Permis de travail

Le Comité prend note de la nouvelle législation relative à l'immigration et à l'intégration (loi du 24 juillet 2006), qui vise à réorganiser les flux migratoires et à mieux adapter l'immigration professionnelle aux besoins réels des entreprises. D'après le rapport, la mise en œuvre de la loi s'est traduite par une augmentation du nombre de titres de séjour pour motif professionnel.

Plusieurs nouveaux types de cartes de séjour ont été institués :

- la carte « compétences et talents », qui privilégie les travailleurs qualifiés ou hautement qualifiés en leur donnant droit d'exercer une activité professionnelle. Elle est valable trois ans et renouvelable ;
- les cartes « salarié » et « travailleur temporaire », qui permettent aux ressortissants d'un Etat non membre de l'U.E. d'accéder à des métiers pour lesquels les employeurs rencontrent des difficultés de recrutement. Ces métiers figurent sur une liste fixée par arrêté. La carte « salarié » est délivrée lorsque le contrat de travail proposé est d'une durée au moins égale à un an et la carte « travailleur temporaire » pour tout contrat de travail de moins d'un an ;
- la carte « travailleur saisonnier », qui est valable trois ans et permet au titulaire d'un contrat de travail saisonnier, agricole ou non, de séjourner en France pour une durée maximale de six mois par an pour y effectuer des travaux saisonniers ;
- la carte « scientifique-chercheur », qui est destinée aux ressortissants de pays extracommunautaires, diplômés de l'enseignement supérieur à un niveau au moins équivalent au mastère et qui leur permet d'exercer des activités de recherche ou d'enseignement.

La loi du 16 juin 2011 a transposé en droit interne les dispositions de la directive 2009/50 établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi hautement qualifié. La « Carte bleue européenne » est délivrée aux ressortissants de pays tiers justifiant d'un contrat de travail d'une durée minimale d'un an pour un emploi hautement qualifié, d'un diplôme attestant d'études supérieures d'au moins trois années ou d'une expérience professionnelle de cinq ans dans le même domaine d'activité et d'une rémunération au moins égale à 1,5 fois le salaire brut moyen de référence (4 287 € bruts en 2012).

Statistiques pertinentes

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2008), 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 note à cet égard que, selon le rapport soumis par le Comité gouvernemental de la Charte sociale européenne au Comité des Ministres¹ (, les informations quant au nombre d'autorisations de travail demandées, octroyées et refusées pourront être connues grâce à la création, par arrêté du 3 mars 2009 paru au J.O. le 28 avril 2009, du fichier FRAMIDE (France Migration Détachement), qui offre la possibilité d'un traitement automatisé de données nominatives relatives aux procédures d'autorisation de travail des étrangers. La représentante de la France a précisé que l'immigration professionnelle avait augmenté de 33 % en 2007 et 2008.

Le Comité relève toutefois dans le rapport que les autorités ne disposent pas, à l'heure actuelle, de données sur le nombre d'autorisations de travail demandées et refusées. La mise en place de l'outil d'analyse FRAMIDE a été reportée en raison d'obstacles techniques.

Le rapport contient des statistiques indiquant le nombre de permis accordés, ventilés par nationalité. Le Comité rappelle que l'appréciation du degré de libéralisme dans l'application des règlements existants repose sur les données statistiques indiquant les taux d'octroi et de refus de délivrance de permis de travail (Conclusions XVII-2, Espagne). En l'absence de telles informations, le Comité réitère sa précédente conclusion de non-conformité au motif qu'il n'est pas établi que les règlements existants soient appliqués dans un esprit libéral.

Le Comité demande 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 étant importantes pour apprécier le degré de souplesse dans l'application des règlements existants qui régissent l'accès au marché national du travail. Il observe à ce sujet qu'une situation où le nombre de permis de travail accordés aux ressortissants d'Etats parties à la Charte n'appartenant pas à l'EEE serait extrêmement faible ou nul, et où le taux de refus d'octroi de tels permis opposés à des ressortissants de ces mêmes Etats serait très élevé, du fait 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), ne serait pas conforme à l'article 18§1, au motif qu'elle ferait apparaître un degré de souplesse insuffisant dans l'application des règlements existants, pour ce qui concerne l'accès des ressortissants d'Etats parties à la Charte n'appartenant pas à l'EEE au marché national du travail.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la France n'est pas conforme à l'article 18§1 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que les règlements existants soient appliqués dans un esprit libéral.

¹Rapport Comité Gouvernemental T-SG(2010)6, §§ 202 et 203.

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

Délivrance du permis de travail

Le Comité se réfère, pour une description des nouveaux types de permis de travail institués par la loi du 24 juillet 2006 sur l'immigration et l'intégration, à sa conclusion relative au 1^{er} paragraphe de la présente disposition.

Le décret du 27 avril 2009 dispense certaines catégories de ressortissants étrangers (visiteurs, conjoints de citoyens français, travailleurs salariés et travailleurs temporaires, étudiants), titulaires d'un visa pour un séjour d'une durée supérieure à trois mois, de souscrire une demande de carte de séjour auprès de la préfecture, sous réserve de faire valider leur visa de long séjour valant titre de séjour (VLS/TS) par l'Office français d'immigration et d'intégration (OFII). Le Comité croit comprendre qu'une seule demande suffit désormais, pour certaines catégories de travailleurs étrangers, obtenir un visa, un permis de travail et un titre de séjour. Il demande si cette interprétation est correcte.

Activité indépendante

Le Comité demande quelles règles s'appliquent à l'activité non salariée des travailleurs étrangers et quelles sont les conditions à remplir pour pouvoir s'installer à leur compte.

Délais d'obtention

Le Comité demande quel est le délai de délivrance des divers titres de séjour et permis de travail.

Droits de chancellerie et autres taxes

D'après le rapport, les droits de chancellerie exigés pour la délivrance d'un visa de long séjour ou d'un visa de long séjour valant titre de séjour s'élèvent à 99 €.

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 50 % 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 70 € lorsque le salaire est égal au salaire minimum, de 200 € lorsqu'il est supérieur au salaire minimum et de 300 € lorsque le salaire est supérieur à une fois et demie le salaire minimum.

Les taxes dues par les travailleurs étrangers s'élèvent à 70 € lors de l'obtention de la première carte de séjour temporaire portant la mention « salarié » ou « salarié en mission ». Une somme de 340 € est demandée aux bénéficiaires d'une carte « compétences et talents » ou « scientifique-chercheur ». Les travailleurs temporaires et saisonniers en sont exonérés. La taxe est de 85 € en cas de renouvellement de la carte de séjour temporaire portant la mention « salarié » ou « travailleur temporaire », et de 110 € pour le renouvellement d'un titre « scientifique-chercheur ».

Le Comité rappelle que les Etats doivent déployer des efforts concrets pour réduire progressivement le montant des droits et autres charges que doivent acquitter les travailleurs étrangers ou leurs employeurs. Il est demandé aux Etats de démontrer qu'ils ont pris des mesures dans le sens d'une telle réduction. Dans le cas contraire, ils n'auront pas

fait la preuve qu'ils s'efforcent de faciliter l'exercice effectif par les travailleurs étrangers du droit à l'exercice d'une activité lucrative sur leur territoire.

Pour cette raison, le Comité, tout en reconnaissant que le coût de la carte de séjour et son renouvellement n'est pas excessif, demande à la France de fournir des informations dans le prochain rapport sur les mesures finalement adoptées en vue de les réduire.

Conclusion

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

Le Comité considère que l'absence des informations demandées est incompatible avec l'obligation de la France de présenter des rapports en vertu de la Charte. Le Gouvernement a par conséquent l'obligation de fournir les informations demandées dans le prochain rapport relatif à cette disposition.

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 se réfère à sa conclusion relative aux paragraphes 1 et 2 de la présente disposition et note que l'entrée en vigueur de la loi du 24 juillet 2006 sur l'immigration et l'intégration a permis d'assouplir les règles régissant l'accès au marché national de l'emploi.

Le Comité demande que le prochain rapport indique le nombre de demandes de permis de travail présentées par des ressortissants d'Etats n'appartenant pas à l'EEE, ainsi que les motifs opposés à des ressortissants d'Etats parties à la Charte sociale européenne n'appartenant pas à l'EEE pour leur refuser un permis de travail. 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.

Le Comité demande que le prochain rapport rende compte des mesures qui auraient été prises (soit unilatéralement, soit à titre de réciprocité avec d'autres Etats parties à la Charte) afin d'assouplir la réglementation régissant la reconnaissance de titres, qualifications professionnelles et diplômes étrangers en vue de faciliter l'accès au marché national du travail. Ces informations devront concerner la catégorie des travailleurs salariés ainsi que la catégorie des travailleurs indépendants, y compris ceux qui souhaitent créer une entreprise, une agence ou une succursale pour exercer une activité rémunérée.

Exercice de l'emploi / Conséquence de la perte de l'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, à la lecture des informations complémentaires communiquées par le Gouvernement en réponse à la question 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 du (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.

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 2007) 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 En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'égalité

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

Egalité de droits

Le Comité a examiné le cadre juridique garantissant l'égalité entre les femmes et les hommes dans les Conclusions 2008, et l'a jugé conforme à la Charte.

Le rapport donne des informations sur les modifications survenues durant la période de référence. Le Comité rappelle que la loi du 23 mars 2006 sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes impose aux entreprises d'au moins 50 personnes de mener chaque année des négociations ou d'élaborer un plan d'action pour définir et mettre en place des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Les négociations doivent s'appuyer sur le rapport annuel de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes dans l'entreprise. L'article 99 de la loi n° 20101-1330 du 9 novembre 2010 instaure notamment une pénalité financière en l'absence d'accord ou de plan d'action en faveur de l'égalité. Cette pénalité peut atteindre 1 % de la masse salariale. L'Inspection du travail sera en charge du contrôle de ce dispositif.

Le Comité prend note les informations relatives aux conventions collectives qui contiennent des dispositions en matière d'égalité des sexes mais constate qu'en dépit de la loi de 2006, le nombre d'accords de branche, d'accords professionnels ou d'accords d'entreprise qui contiennent de telles dispositions reste faible. Le Comité demande que le prochain rapport rende compte de l'impact de la loi n° 20101-1330 du 9 novembre 2010 sur ce plan.

Le Comité relève dans le rapport que la législation française ne permet les comparaisons de rémunérations qu'entre salariés de la même entreprise ou du même établissement. Le principe d'une rémunération égale pour un travail de valeur égale ne peut donc être invoqué par des personnes travaillant pour des entreprises différentes, même si elles sont couvertes par la même convention collective. Le Comité se réfère à l'observation interprétative figurant dans l'Introduction générale et considère que la situation n'est pas conforme à la Charte.

Le Comité note qu'une décision de la Cour de Cassation (arrêt du 26 juin 2008 pourvoi no-06-46.204) qui estimait que des salariés exerçant des fonctions différentes ne pouvaient être considérés comme effectuant un travail de valeur égale a été infirmée en 2010 (arrêt du 10 juin 2010 pourvoi no 09-40021).

Mesures spécifiques de protection

Le Comité rappelle qu'il examine les mesures relatives à la protection de la maternité dans le cadre de l'article 8 (voir Conclusions 2011).

Place des femmes dans l'emploi et dans les systèmes de formation – Mesures en faveur de l'égalité des chances

En 2009, les femmes représentaient près de la moitié de la population active (47,7 %) mais leur taux de chômage était supérieur à celui des hommes (9,4 % contre 8,9 %). Dans le secteur public, les femmes occupaient cependant 59,8 % des emplois. Le Comité note que le nombre de femmes en activité a baissé depuis 2006 – il était alors de 57,7 %.

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes demeure considérable : en 2008, il s'établissait à 19,2 %. Dans le seul secteur public, cet écart est toutefois moins important.

Le Comité prend note des précisions données par le rapport sur les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, et en particulier sur le rôle accru des services de l'Inspection du travail dans la contrôle du respect des lois sur l'égalité dans les faits. Nombre des mesures décrites ne concernent toutefois pas la période considérée. Le

Comité demande que le prochain rapport donne des informations sur les mesures prises durant la période de référence.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la France n'est pas conforme à l'article 20 de la Charte au motif que la législation ne permet les comparaisons de rémunérations qu'entre salariés de la même entreprise ou du même établissement.

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 rappelle qu'en vertu de l'article 24 de la Charte, les salariés qui effectuent une période d'essai ou qui n'ont pas l'ancienneté requise peuvent être exclus de la protection contre le licenciement, à condition que cela ait été convenu au préalable et pour une durée raisonnable. Le Comité a estimé (Conclusions 2003, Italie) que le fait que des salariés puissent ne pas bénéficier de la protection contre le licenciement pendant six mois ou 26 semaines n'est pas raisonnable si cela s'applique de manière indifférenciée, sans tenir compte des qualifications des intéressés.

Le Comité note que selon l'article L1221-19 du code du travail la période maximale d'essai est de quatre mois. Il demande si l'exclusion de la protection contre le licenciement peut aller au-delà de quatre mois.

Le Comité prend note à ce sujet de l'arrêt de la Cour de Cassation du 11 janvier 2012 (JurisData n° 2012-000188) (hors période de référence), qui 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. Le Comité demande quelle est la durée maximale de la période d'essai fixée par convention collective qui pourrait être considérée comme raisonnable en termes d'exclusion de la protection contre le licenciement.

Obligation de justifier le licenciement par un motif valable

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2008), le Comité a demandé si le droit français prévoyait le licenciement fondé sur le fait que le salarié concerné avait atteint l'âge de la retraite et si des procédures particulières devaient être suivies ou des conditions remplies lorsqu'un salarié atteignait l'âge de la retraite, ou s'il était automatiquement mis à la retraite.

D'après le rapport, l'âge d'admission à pension est fixé à 65 ans. Une dérogation à l'âge de départ à la retraite peut être appliquée dans les conventions collectives.

Sur la question de savoir si le droit français prévoit le licenciement fondé sur le fait que le salarié concerné a atteint l'âge de la retraite et si des procédures particulières doivent être suivies ou des conditions remplies lorsqu'un salarié atteint l'âge de la retraite, le rapport indique qu'un employeur du secteur privé peut mettre d'office en retraite un salarié contre son gré à 70 ans. Toutefois, avant que le salarié n'atteigne 70 ans, l'employeur doit l'interroger par écrit, chaque année et jusqu'à son soixante-neuvième anniversaire, sur son souhait de continuer à travailler (à compter de l'âge d'admission à pension).

L'article L1133-2 du code du travail, modifié par l'article 6 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 indique que les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, notamment par le souci de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs, de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi, leur reclassement ou leur indemnisation en cas de perte d'emploi, et lorsque les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés.

Le Comité rappelle que, conformément à l'Annexe à la Charte, aux fins de l'article 24 le terme « cessation d'emploi », signifie la cessation d'emploi à l'initiative de l'employeur. Par conséquent, les situations où un âge de retraite obligatoire est fixée par la loi, à la suite de laquelle la relation de travail cesse de plein droit par l'effet de la loi, ne relèvent pas du champ d'application de cette disposition.

Le Comité rappelle que l'article 24 fixe de manière limitative les motifs pour lesquels un employeur peut mettre fin à une relation d'emploi. Deux types de motifs sont considérés comme étant valables : d'une part, ceux liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur et,

d'autre part, ceux fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise (raisons économiques).

Le Comité considère que, au regard de l'article 24, le licenciement à l'initiative de l'employeur au motif que le travailleur a atteint l'âge normal d'admission à la retraite (âge à partir duquel une personne est en droit de percevoir une pension) sera contraire à la Charte, sauf si le licenciement est dûment justifié par l'un des motifs valables expressément établis par cette disposition de la Charte.

Le Comité demande si la loi prévoit la cessation automatique de l'emploi à l'âge de 70 ans. Le Comité demande également quelles sont les règles applicables dans le secteur public.

Licenciements prohibés

Le Comité rappelle que l'article 24 interdit le licenciement fondé sur le fait que 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 représailles). Il demande quelles règles s'appliquent à cet égard.

Recours et sanctions

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2008) le Comité a examiné le cadre législatif régissant la protection contre le licenciement qui prévoit, conformément à l'article L. 122-14-4 du code du travail, qu'en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, les tribunaux peuvent octroyer aux salariés une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires bruts des six derniers mois, indépendamment du préjudice subi. Cette disposition ne s'applique toutefois pas aux salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté.

Le Comité note que, selon le rapport, la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail fixe à un an l'ancienneté requise pour avoir droit à l'indemnité légale de licenciement. Ce même texte supprime également, pour le calcul de l'indemnité, la distinction précédemment opérée selon l'origine, économique ou non, du licenciement. Il abroge en outre l'ordonnance n° 2005-893 du 2 août 2005 créant le « contrat nouvelle embauche ».

Le Comité rappelle également (Observation interprétative relative à l'article 24, Conclusions 2008) que, dans les procédures pour licenciement abusif, la charge de la preuve ne devrait pas reposer entièrement sur le plaignant, mais faire l'objet d'un aménagement approprié entre le salarié et l'employeur. Il demande que le prochain rapport précise si la loi prévoit un tel aménagement.

Conclusion

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

Le Comité considère que l'absence des informations demandées est incompatible avec l'obligation de la France de présenter des rapports en vertu de la Charte. Le Gouvernement a par conséquent l'obligation de fournir les informations demandées dans le prochain rapport relatif à cette disposition.

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), 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 les salariés travaillant pour des particuliers, que leurs créances résultant du contrat de travail sont garanties par l'article L. 3253-1 du code du travail. D'après le rapport, on en dénombrait 1,6 million en 2006.

Il ressort du rapport que les créances salariales doivent être communiquées au représentant des créanciers qui doit, dans un délai de dix jours suivant le jugement du tribunal, établir et envoyer à l'institution de garantie les relevés des salaires. Les salaires doivent être réglés dans les cinq jours qui suivent la transmission du relevé de créances salariales à l'AGS (Association pour la gestion du régime d'assurance des créances des salariés). Le salarié reçoit le versement des autres créances salariales dans des délais qui varient en fonction de la nature de la créance. Le délai maximum de versement pour les créances est de l'ordre de trois mois.

Le Comité relève dans le rapport que, conformément aux articles L 3253-17 et D 3253-5 du code du travail, les créances garanties sont limitées à un montant révisé chaque année. Les plafonds varient en fonction de l'ancienneté du contrat de travail. Si le contrat a été conclu moins de six mois avant la date du jugement d'ouverture de la procédure collective, le montant maximum est fixé à 47 136€ pour l'année 2011. Si le contrat a été conclu deux ans au moins avant la date du jugement d'ouverture, le montant maximum est fixé à 70 704€ pour l'année 2011.

S'agissant du pourcentage global des créances des travailleurs qui sont honorées par les systèmes de privilège et d'assurance, le rapport précise que 272 118 salariés étaient concernés en 2010 et que le montant total décaissé entre le 1^{er} avril 2010 et le 31 mars 2011 était de 1 913 millions d'euros.

Conclusion

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