



mars 2018

Charte sociale européenne

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2018

REPUBLIQUE DE MOLDOVA

Ce texte peut subir des retouches de forme.

Le présent chapitre concerne la République de Moldova, qui a ratifié la Charte le 8 novembre 2001. L'échéance pour remettre le 14ème rapport était fixée au 31 octobre 2017 et la République de Moldova l'a présenté le 31 juillet 2018.

Conformément à la procédure adoptée par le Comité des Ministres lors de la 1196e réunion des Délégués des Ministres les 2-3 avril 2014, le rapport concerne les dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail » :

- droit à des conditions de travail équitables (article 2),
- droit à une rémunération équitable (article 4),
- droit syndical (article 5),
- droit de négociation collective (article 6),
- droit à l'information et à la consultation (article 21),
- droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail (article 22),
- droit à la dignité au travail (article 26),
- droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise et facilités à leur accorder (article 28),
- droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs (article 29).

La République de Moldova a accepté toutes les dispositions de ce groupe, excepté les articles 4§1, 4§2 et 22.

La période de référence est fixée du 1er janvier 2013 au 31 décembre 2016.

Les Conclusions relatives à la République de Moldova concernent 20 situations et sont les suivantes :

- 8 conclusions de conformité : articles 2§1, 2§5, 2§6, 6§1, 21, 26§1, 26§2 et 29,
- 10 conclusions de non-conformité : articles 2§2, 2§3, 2§7, 4§3, 4§4, 4§5, 5, 6§3, 6§4 et 28.

En ce qui concerne les 2 autres situations, relatives aux articles 2§4 et 6§2, le Comité a besoin d'informations supplémentaires pour être en mesure d'apprécier la situation. Le Comité considère que le défaut des informations demandées constitue un manquement à l'obligation de faire rapport souscrite par la République de Moldova en vertu de la Charte. Le Comité demande aux autorités de réparer cette situation en fournissant ces informations dans le prochain rapport.

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

Article 26§1

Des modifications [ont été] apportées à la législation par la loi n° 71 du 14 avril 2016, qui impose aux employeurs d'informer les salariés que tous les actes de discrimination et de harcèlement sexuel sont interdits sur le lieu de travail. Cette obligation a été reprise dans la loi n° 5 du 9 février 2006 relative à l'égalité des chances (article 10§2d) ainsi que dans le code du travail, dont les articles 10§2 et 199§1, tels que modifiés en 2016, disposent que les règlements internes de chaque entreprise doivent veiller à faire respecter le principe de non-discrimination, à mettre fin au harcèlement sexuel et à empêcher toute forme de non-reconnaissance du travail. Aux termes de l'article 48§2 de ce même code, les salariés doivent se voir remettre, à des fins d'information, une série de documents indiquant les textes auxquels ils doivent se conformer, notamment le règlement interne de l'entreprise (...).

Les services de l'Inspection du travail sont en outre tenus de vérifier la bonne application des dispositions légales visant à prévenir et faire cesser les pratiques discriminatoires et les actes de harcèlement sexuel sur le lieu de travail (article 1§113.k de la loi n° 140 du 10 mai 2001, telle que modifiée en 2016). (...) la loi relative à l'égalité des chances (article 19§32),

telle qu'amendée en 2016, dispose à présent que des groupes de coordination pour les questions relatives à l'égalité des sexes sont chargés d'examiner, au niveau sectoriel et dans les structures décentralisées, les dossiers faisant état d'une discrimination fondée sur le sexe ; la loi prévoit également que l'ensemble des pièces recueillies pour chaque dossier soit transmis ensuite aux services répressifs.

Article 26§2

Legislative amendments of 2016 (Law No. 71 of 14 April 2016) (...) have introduced the obligation for the employer to inform the employees that all acts of discrimination and sexual harassment are prohibited at work. Such an obligation is henceforth provided in the Law on equal opportunities (Law No. 5 of 9 February 2006, Article 10§2d) and the Labour Code : pursuant to Articles 10§2 and 199§1 of the Labour Code, as amended in 2016, the internal regulations of each employment unit shall provide for the respect of "the principle of non-discrimination, the elimination of sexual harassment and any form of denial of work". Under Article 48§2 of the same Code, employees shall be provided, for informational purposes, with a set of documents that are applicable to them, including the internal regulations of the unit (...).

* * *

Le rapport suivant traitera des dispositions du groupe thématique « enfants, familles, migrants » :

- droit des enfants et des adolescents à la protection (article 7) ;
- droit des travailleuses à la protection de la maternité (article 8) ;
- droit de la famille à une protection sociale, juridique et économique (article 16) ;
- droit des enfants et des adolescents à une protection sociale, juridique et économique (article 17) ;
- droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance (article 19).
- le droit des travailleurs ayant des responsabilités familiales à l'égalité des chances et de traitement (article 27) ;
- le droit au logement (article 31).

L'échéance pour soumettre ce rapport était le 31 octobre 2018.

* * *

Les conclusions et les rapports sont disponibles sous www.coe.int/socialcharter, ainsi que dans la base de données HUDOC.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 1 - Durée raisonnable du travail

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

Le rapport indique que les dispositions du Code du travail régissant les durées quotidiennes et hebdomadaires de travail n'ont pas été modifiées durant la période de référence.

Le Comité a précédemment relevé que conformément à l'article 99 du Code du travail (tableau de service général indiquant les heures de travail), dans les entreprises ayant mis en place un tableau de service, la période de référence ne peut excéder un an et la durée journalière de travail (roulements) ne peut être supérieure à douze heures. Il a en outre été noté précédemment que la semaine de travail ne devait pas excéder 60 heures et qu'en vertu de l'article 100.6 du Code du travail, pour certains types d'activités, établissements ou professions, la convention collective pouvait prévoir une durée maximale quotidienne de travail de douze heures, suivie d'une période de repos d'au moins vingt-quatre heures (Conclusions 2014).

S'agissant des informations demandées par le Comité (estimation du nombre d'entreprises appliquant une période de référence d'un an), le rapport indique qu'il n'existe pas de données statistiques à même de révéler la durée effective de la période de référence retenue par les entreprises ayant mis en place un tableau de service général conformément aux dispositions de l'article 99 du Code du travail.

Le rapport contient des données statistiques indiquant la durée hebdomadaire de travail et le nombre de salariés dans différentes branches d'activité. Le Comité relève que d'après les données du Bureau national des statistiques, dans les secteurs de l'agriculture, de la chasse et de la pisciculture, de même que dans les secteurs du commerce de gros et de détail et de l'hôtellerie-restauration, un grand nombre de salariés travaillent plus de 41 heures par semaine. Il demande si, dans la pratique, il est des circonstances dans lesquelles un salarié peut être amené à travailler plus de 60 heures par semaine, notamment dans les secteurs précités.

Le Comité demande quelle est la réglementation applicable au régime des astreintes et si les périodes d'inactivité au cours de l'astreinte sont comptabilisées, en tout ou en partie, comme temps de repos.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la République de Moldova est conforme à l'article 2§1 de la Charte.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 2 - Jours fériés payés

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

Il relève que l'article 111 du Code du travail, tel que modifié, prévoit treize jours fériés chômés rémunérés, exception faite des jours fériés chômés qui coïncident avec le jour de repos hebdomadaire.

Le Comité a précédemment noté (Conclusions 2014) qu'aux termes de l'article 158 du Code du travail, les salariés rémunérés à la pièce, à l'heure ou à la journée reçoivent une rémunération majorée d'au moins 100 % s'ils étaient amenés à travailler un jour férié. Les salariés mensualisés reçoivent une rémunération majorée d'au moins 100 %, en plus du paiement du jour férié, si le travail effectué le jour férié reste dans les limites de la durée de travail mensuelle, et d'au moins 200 % s'il constitue un dépassement du temps de travail mensuel.

En réponse à la question du Comité concernant la possibilité de bénéficier d'un congé compensatoire en plus du paiement du jour férié et du salaire normal, non majoré, le rapport précise qu'aux termes de l'article 158.2 du Code du travail, l'employeur peut, sur demande écrite du salarié, accorder un jour de repos, non rémunéré, en lieu et place de la rémunération qui lui est due au motif qu'il a travaillé un jour férié chômé.

Le Comité souligne que l'article 2§2 de la Charte fait obligation aux Etats parties de prévoir des jours fériés ouvrant droit à rémunération. Si les salariés sont tenus de travailler un jour férié, une rémunération majorée doit leur être octroyée en plus du salaire de base, ainsi qu'un repos compensatoire supplémentaire. Le Comité considère donc, au vu de ce qui précède, que la situation de la République de Moldova est contraire à l'article 2§2 de la Charte.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova n'est pas conforme à l'article 2§2 de la Charte au motif que les salariés qui travaillent un jour férié n'ont pas droit à une rémunération complémentaire assortie d'un repos compensatoire.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 3 - Congés payés annuels

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

Le Comité renvoie à sa conclusion précédente (Conclusions 2014) pour une description de la législation relative au droit aux congés payés au regard de l'article 43 de la Constitution et des articles 112 à 122 du Code du travail. Il a noté que la durée minimale des congés payés était en règle générale de 28 jours calendaires, mais a jugé la situation non conforme à l'article 2§3 de la Charte aux motifs que la loi permettait, dans certains cas, de reporter à l'année suivante l'intégralité des congés annuels, sans garantir que le salarié bénéficie d'au moins deux semaines ininterrompues de congé pendant l'année où les congés étaient dus.

Le rapport indique sur ce point que l'article 118§3 du Code du travail, qui prévoyait la possibilité d'un tel report à titre exceptionnel, a été modifié par la loi n° 157 du 20 juillet 2017 (hors période de référence). Aux termes de cette modification, seule une partie des congés annuels peut désormais être reportée à l'année suivante, sous réserve du consentement écrit du salarié et d'un accord passé par écrit avec les représentants du personnel. « En pareil cas, le salarié se verra accorder, durant l'année de travail en cours, un minimum de quatorze jours calendaires pris sur le compte de congés annuels, le reliquat étant octroyé avant la fin de l'année suivante. »

Le Comité rappelle que la Charte permet, dans des circonstances particulières et justifiées, de reporter à l'année suivante les congés annuels pourvu que le travailleur bénéficie d'au moins deux semaines ininterrompues de congés pendant l'année en cours. Il demande par conséquent que le prochain rapport précise si, au regard de la nouvelle disposition, les travailleurs ont droit à quatorze jours calendaires ininterrompus pris sur le compte de congés annuels qu'ils sont tenus d'utiliser pendant l'année en cours.

Le Comité relève que les modifications législatives susmentionnées sont intervenues hors période de référence, de sorte que la situation est restée inchangée durant la période de référence.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova n'était pas conforme à l'article 2§3 de la Charte pendant la période de référence au motif que la loi permettait, dans certains cas, de reporter à l'année suivante l'intégralité des congés annuels, sans garantir que le salarié bénéficie d'au moins deux semaines ininterrompues de congé pendant l'année où les congés étaient dus.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 4 - Elimination des risques en cas de travaux dangereux ou insalubres

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

Le Comité rappelle que les États parties à la Charte sont tenus d'éliminer les risques inhérents aux occupations dangereuses ou insalubres et d'appliquer des mesures de compensation aux travailleurs exposés à des risques qui ne peuvent pas ou n'ont pas encore pu être éliminés ou suffisamment réduits malgré l'application effective des mesures de prévention susmentionnées ou à défaut de leur application.

Elimination ou réduction des risques

Le Comité renvoie à ses conclusions relatives à l'article 3§1 de la Charte (Conclusions 2013, 2017) et prend note des informations contenues dans les rapports pertinents qui traitent de la réglementation et des mesures d'application prises par les autorités, et en particulier par l'Inspection nationale du travail, pour donner effet à la loi n° 186-XVI du 10 juillet 2008 relative à la sécurité et la santé au travail. En outre, le Comité prend note des dispositifs mis en place par les autorités concernant les prescriptions énoncées aux paragraphes 1 à 3 de l'article 3 (Conclusions 2013, 2017), en particulier, mesures d'évaluation des risques, de mesures de prévention adaptées à la nature des risques, ainsi que de mesures de formation et d'information des travailleurs.

Le Comité note qu'en dépit du déploiement des mesures susmentionnées, il en reste un certain nombre à adopter et mettre en œuvre pour assurer la prévention effective des risques liés aux activités dangereuses et pénibles. Il demande que le prochain rapport indique ce qui a été fait pour éliminer ou réduire les risques associés aux activités dangereuses ou insalubres, et fournisse en particulier des informations et des statistiques démontrant que de telles mesures ont été suivies d'effet, grâce notamment à l'établissement d'un système d'inspection du travail efficace. Le Comité considère que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de la Moldova soit conforme à l'article 2§4 de la Charte sur ce point.

Mesures à prendre en cas de risques résiduels

Le Comité renvoie à sa conclusion précédente (Conclusions 2014) et note que la situation, qu'il a précédemment jugée conforme à la Charte, n'a pas changé. Il demande néanmoins que le prochain rapport contienne des informations complémentaires sur le type de mesures de compensation prévues, en précisant, si possible, quelles mesures s'appliquent aux différentes catégories de travailleurs exposés à des risques résiduels, et quelle est la proportion de travailleurs bénéficiant des mesures de compensation en question.

Conclusion

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

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 5 - Repos hebdomadaire

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

Le Comité renvoie à sa conclusion précédente (Conclusions 2014), dans laquelle il a relevé que la législation moldave n'autorisait pas le report du jour de repos hebdomadaire, compte tenu de l'obligation d'avoir au moins une journée complète de repos par semaine. Cette situation n'a pas changé et il n'est pas possible pour un salarié de travailler 12 jours consécutifs sans un jour de repos.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova est conforme à l'article 2§5 de la Charte.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 6 - Information sur le contrat de travail

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

Le Comité a noté que la durée des délais de préavis en cas de licenciement ou de cessation de la relation d'emploi ne devait pas être stipulée dans le contrat, mais était fixée par l'article 184 du code du travail. Le Comité a demandé si cette information figurait dans d'autres documents obligatoirement remis au travailleur lors de son recrutement (droits et obligations du salarié et de l'employeur, contrats collectifs ou règlement intérieur de l'entreprise, lettres de nomination officielle, descriptions de poste, etc.) ou, à défaut, si le contrat renvoyait à la disposition législative pertinente (Conclusions 2014).

En réponse à la question du Comité, le rapport précise qu'aux termes de l'article 48.1 du code du travail, tel que modifié pendant la période de référence, l'employeur est tenu, préalablement au recrutement ou à la réaffectation d'un salarié, d'indiquer à celui-ci les conditions de travail propres au poste proposé en lui fournissant les informations prévues à l'article 49.1, ainsi que des informations sur les délais de préavis que doivent respecter l'employeur et le salarié en cas de cessation de l'activité. Les informations en question seront rassemblées dans un projet de contrat de travail individuel ou dans une lettre officielle, signés par l'employeur.

Par conséquent, le Comité constate que les informations qui doivent être fournies au salarié sont conformes aux prescriptions de l'article 2§6 de la Charte.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova est conforme à l'article 2§6 de la Charte.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 7 - Travail de nuit

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

Le Comité relève que l'article 103 du Code du travail définit le travail de nuit comme étant celui effectué entre 22 heures et 6 heures et en régleme la durée.

Le Comité a précédemment jugé la situation de la République de Moldova non conforme à l'article 2§7 de la Charte au motif que la législation ne prévoyait pas d'examen médical préalable à l'affectation à un poste de nuit.

Le rapport ne fournit aucune nouvelle information à ce sujet. Il indique une fois encore qu'en vertu de l'article 103 du Code du travail, les examens médicaux ne sont prévus que pour les salariés ayant effectué au moins 120 heures de travail de nuit sur une période de six mois. La loi ne prévoit pas d'examen médical préalable à l'affectation au travail de nuit.

Le Comité rappelle que l'article 2§7 de la Charte impose des examens médicaux périodiques, assortis d'un contrôle préalable à l'affectation à un poste de nuit. À la lumière des informations présentées, le Comité conclut que la situation n'est donc pas conforme à la Charte sur ce point.

Le rapport indique qu'aux termes du paragraphe 4 qui est venu récemment compléter l'article 250 du Code du travail, les femmes enceintes, celles qui ont récemment accouché et les mères qui allaitent leur enfant ne pourront plus travailler de nuit et seront réaffectées à des postes diurnes, avec maintien du salaire moyen précédemment perçu.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova n'est pas conforme à l'article 2§7 de la Charte au motif que la législation ne prévoit pas d'examen médical préalable à l'affectation à un poste de nuit.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 3 - Non-discrimination entre femmes et hommes en matière de rémunération

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

Base juridique de l'égalité salariale

Dans ses précédentes conclusions relatives à l'article 20 (Conclusions 2012) et à l'article 4§3 (Conclusions 2014), le Comité a demandé des informations sur le cadre législatif garantissant le droit à une rémunération égale pour un travail d'égale valeur. Le rapport précise que le code du travail, la loi n° 121 du 25 mai 2012 sur la défense de l'égalité et la loi n° 5 du 9 février 2006 relative à l'égalité entre les femmes et les hommes couvrent tous les éléments de rémunération définis à l'article 4§3 de la Charte. Le non-respect de ce principe est, selon le rapport, considéré comme un acte discriminatoire de l'employeur par la loi n° 5/2006 (article 11) et la loi n° 121 du 25 mai 2012 sur la défense de l'égalité (article 7 (2) d). A la lumière de ce qui précède, le Comité demande le prochain rapport de fournir des informations sur si la discrimination directe et indirecte est interdite, ainsi que sur les définitions sur salaire égal et paie pour travail de valeur égale. Garanties de mise en œuvre et garanties judiciaires

Le Comité a noté dans ses précédentes conclusions relatives à l'article 20 (Conclusions 2012) et à l'article 4§3 (Conclusions 2014), qu'aux termes de la loi du 9 février 2006, toute personne qui s'estime victime d'une discrimination fondée sur le sexe à la suite d'une décision de son employeur peut demander à ce dernier qu'il lui indique par écrit les motifs de sa décision. L'employeur dispose de 30 jours pour répondre à cette demande. À défaut, le salarié peut intenter une action en justice contre lui. Le Comité a également noté que la loi n° 121 du 25 mai 2012 sur la défense de l'égalité portait création d'un Conseil pour la lutte contre la discrimination et sa prévention et la garantie de l'égalité, chargé d'examiner les requêtes pour discrimination et de formuler des recommandations. Le Comité a demandé à être informé de ses activités et du nombre de requêtes pour discrimination dans l'emploi reçues, ainsi que des suites données à ces requêtes. Il a également demandé si ce Conseil était compétent pour infliger des sanctions aux employeurs et accorder une indemnisation aux victimes.

Le Gouvernement indique dans le rapport que les juridictions nationales n'ont été saisies d'aucune affaire de discrimination salariale. Le rapport souligne néanmoins qu'en 2017, le Gouvernement a adopté une stratégie visant à mettre en œuvre, entre autres mesures, une méthodologie applicable à l'examen des affaires de discrimination. Le rapport ne contient pas d'autre information sur ce point. Compte tenu de ce qui précède, le Comité considère que la situation de la Moldova n'est pas conforme à la Charte, au vu de l'efficacité des garanties judiciaires permettant de faire respecter le principe de rémunération équitable.

Le Comité rappelle qu'au regard de l'article 4§3 de la Charte, le droit interne doit prévoir des voies de recours adéquates et efficaces en cas d'allégation de discrimination salariale. Tout salarié qui s'estime victime d'une discrimination doit pouvoir saisir les tribunaux. Le droit interne doit prévoir un aménagement de la charge de la preuve en faveur du demandeur dans les litiges en matière de discrimination. Le Comité rappelle que toute victime d'une discrimination fondée sur le sexe doit bénéficier d'une indemnisation appropriée, c.-à-d. suffisamment importante pour compenser le préjudice subi par la victime et dissuader l'auteur de l'infraction. Tout plafonnement des indemnités qui empêcherait celles-ci d'être entièrement réparatrices et suffisamment dissuasives est dès lors proscrit. Le Comité demande une nouvelle fois que le prochain rapport fournisse des informations sur les affaires de discrimination dans l'emploi portées non seulement devant les organes judiciaires, mais aussi devant les juridictions du travail, sur leur nature, leur issue et la réparation éventuellement accordée aux salariés.

Méthodes de comparaison

Le rapport indique qu'il est possible de comparer les rémunérations pratiquées dans le secteur public, où les conditions d'emploi et le montant des salaires sont arrêtés de manière centralisée par la loi et par les décisions du Gouvernement. En revanche, le rapport ne donne pas des informations précises sur les comparaisons salariales dans le secteur privée. Tenant compte de l'absence d'informations fournies dans le présent rapport, le Comité considère qu'il n'a pas été démontré que des comparaisons de rémunérations inter-entreprises dans le secteur privé sont possibles et la situation n'est pas conforme à la Charte.

Le Comité demande donc à nouveau que le prochain rapport indique si le droit interne interdit la discrimination salariale dans les accords d'entreprise ou les conventions collectives, et s'il est possible de procéder à des comparaisons de rémunération inter-entreprises, notamment lorsque les rémunérations sont arrêtées au niveau central pour plusieurs entreprises au sein d'un holding.

Données statistiques

Le Comité prend note des statistiques détaillées fournies dans le rapport concernant le salaire moyen des femmes et des hommes dans les différents secteurs de l'économie. Il note qu'en 2016, les femmes étaient majoritaires dans tous les secteurs des services médicaux et sociaux, dans le domaine de l'éducation, dans la restauration et l'hôtellerie et dans les services financiers. La comparaison globale des salaires révèle qu'en 2016, les femmes gagnaient en moyenne 14,5 % de moins que les hommes, soit 85,5 % du salaire moyen des hommes, contre 87,8 % en 2011.

Le rapport explique que l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est largement dû à la féminisation/masculinisation de certains secteurs et aux différences salariales existant entre les secteurs. Ses causes sont à la fois structurelles et directement liées à la politique des employeurs. Parmi les facteurs structurels figure le manque de crèches, le congé parental étant l'un des plus longs de l'Union européenne et seules les femmes pouvant généralement en bénéficier. Dans le même temps, les différences salariales sont déterminées par les procédures internes (formelles et informelles) des entreprises.

Politiques et autres mesures

Le Comité prend note des informations fournies dans le rapport concernant les politiques adoptées. La Stratégie nationale pour l'emploi 2017-2021, approuvée par l'arrêté ministériel n° 1473 du 30 décembre 2016, prévoit des mesures de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques de l'emploi, visant à améliorer la situation des femmes sur le marché du travail. Ainsi, le plan d'action associé à la stratégie comprend deux axes d'action consacrés à cet objectif : 1) développer l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques sectorielles et 2) assurer un suivi et une évaluation des mesures pour l'emploi qui tiennent davantage compte de la problématique hommes-femmes. De plus, un Observatoire du marché du travail a été créé.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les mesures prises pour combler l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, leur mise en œuvre et leur impact.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova n'est pas conforme à l'article 4§3 de la Charte aux motifs que :

- le contrôle judiciaire de l'application du principe de rémunération équitable n'est pas garanti dans la pratique ;
- qu'il n'est pas possible de procéder à des comparaisons de rémunérations inter-entreprises dans le secteur privé.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 4 - Délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi

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

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a jugé la situation non conforme à l'article 4§4 de la Charte, aux motifs que, de manière générale, aucun préavis et/ou indemnité en tenant lieu n'était applicable au licenciement dans le secteur privé, ni à la cessation des fonctions dans le secteur public, et qu'en ce qui concernait les situations particulières pour lesquelles un préavis et/ou une indemnité était prévu, le délai et/ou le montant n'était pas raisonnable dans plusieurs cas.

Le Comité renvoie à sa conclusion précédente (Conclusions 2014) pour une description détaillée des motifs de rupture du contrat de travail et des périodes de préavis applicables.

Le rapport précise que les délais de préavis prévus par la législation ne varient pas en fonction de l'ancienneté. Cependant il explique également qu'aux termes de l'article 186 du code du travail, tel que modifié durant la période de référence, le salarié licencié suite à la liquidation de l'entreprise, à l'arrêt de l'activité de l'employeur (article 86§1 b) ou à une réduction des effectifs a droit :

- le premier mois, au versement d'une indemnité représentant une semaine de salaire moyen par année d'ancienneté dans l'entreprise, avec au minimum un mois de salaire moyen ;
- le deuxième mois, au versement d'une indemnité représentant un mois de salaire moyen s'il n'a pas retrouvé de travail ;
- le troisième mois, au versement d'une indemnité de licenciement représentant un mois de salaire moyen, à condition de s'être inscrit dans les quatorze jours calendaires à l'agence locale pour l'emploi et de ne pas avoir retrouvé de travail.

Les travailleurs licenciés pour raison de santé ou insuffisance de qualifications (article 86§1, alinéas d) et e)), pour cause de réintégration d'un ancien salarié suite à une décision de justice (article 86§1 t)), suite au refus d'accepter une mutation géographique (article 86§1 y)) ou pour cause de service militaire ou civil (article 76 e)) ont droit à des indemnités de licenciement représentant deux semaines de salaire moyen. Le Comité considère que la situation est contraire à la Charte, au motif que les indemnités de licenciement versées, le cas échéant, aux travailleurs justifiant de plus de six mois d'ancienneté, qui représentent deux semaines de salaire, ne sont pas raisonnables. Le Comité réitère donc son précédent constat de non-conformité.

Le Comité demande des informations sur les périodes de préavis ou les indemnités de départ pour licenciement du secteur public, pour les licenciements pour cessation anticipée des contrats à durée déterminée et Pendant la période probatoire.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte au motif que les délais de préavis ne sont pas raisonnables dans les cas suivants :

- pour les employés ayant plus de 6 mois d'ancienneté
- en cas de licenciement pour raison de santé,
- en cas de licenciement pour cause de réintégration d'un ancien salarié .

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 5 - Limitation des retenues sur les salaires

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

Le Comité a précédemment jugé la situation non conforme à l'article 4§5 au motif qu'après la déduction des retenues autorisées, le salaire des travailleurs dont les niveaux de rémunération étaient les plus faibles ne leur permettait pas d'assurer leur subsistance ni celle des personnes dont ils avaient la charge. Il a considéré que les limites prévues par l'article 149 du code du travail laissaient subsister des situations dans lesquelles les travailleurs ne disposaient que de 50 %, voire 70 %, du salaire minimum, un montant qui ne leur permettait pas d'assurer leur subsistance et celle des personnes dont ils avaient la charge (Conclusions 2014).

Le rapport indique que les travailleurs aux revenus modestes faisant l'objet d'une saisie sur salaire peuvent bénéficier d'aides sociales. Cependant, il ne fait état d'aucun changement concernant les limites des retenues sur salaire, qui sont régies par les articles 147 à 150 du code du travail. Le Comité reconduit par conséquent son précédent constat de non-conformité.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a réitéré sa demande d'informations concernant les garanties empêchant les travailleurs de renoncer à leur droit à la limitation des retenues sur salaire et souligné que, dans l'hypothèse où ces informations ne figureraient pas dans le rapport suivant, rien ne permettrait d'établir que la situation de la République de Moldova soit conforme à l'article 4§5 de la Charte.

Le rapport ne contient pas d'informations à cet égard. Le Comité considère par conséquent que la situation n'est pas conforme à l'article 4§5 au motif qu'il n'est pas établi que des garanties suffisantes soient en place pour empêcher les travailleurs de renoncer à leur droit à une limitation des retenues sur salaire.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte aux motifs que :

- après la déduction des retenues autorisées, le salaire des travailleurs dont les niveaux de rémunération sont les plus faibles ne leur permet pas d'assurer leur subsistance ni celle des personnes dont ils ont la charge ;
- il n'est pas établi que des garanties suffisantes soient en place pour empêcher les travailleurs de renoncer à leur droit à une limitation des retenues sur salaire.

Article 5 - Droit syndical

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

Ayant déjà examiné la situation sous l'angle du droit syndical (constitution de syndicats et d'organisations patronales, liberté d'adhérer ou de ne pas adhérer à un syndicat, activités syndicales, représentativité et champ d'application personnel) dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2014 et 2016), le Comité ne s'attachera ici qu'aux développements récents et aux informations complémentaires.

Constitution de syndicats et d'organisations d'employeurs

Le Comité a précédemment conclu (Conclusions 2010) que l'exigence imposée par l'article 10 de la loi sur les syndicats, selon laquelle les organisations syndicales primaires ne peuvent acquérir la personnalité juridique que si elles sont membres d'un syndicat national, sectoriel ou intersectoriel, n'était pas conforme à l'article 5 car il s'agissait là d'une restriction excessive du droit de constituer des syndicats. Il note que, selon le rapport, la loi précitée a été modifiée durant la période de référence pour faire en sorte que tout syndicat devienne une personne morale dès son enregistrement auprès du ministère de la Justice.

Le Comité estime que la situation est maintenant conforme sur ce point.

Il rappelle avoir précédemment constaté que le ministère de la Justice avait refusé d'enregistrer l'Union des syndicats des autorités et des services publics (USASP) et que la Cour suprême avait validé ce refus. Le Comité a noté que l'USASP a sollicité son enregistrement à plusieurs reprises, enregistrement qui lui a toujours été refusé (Conclusions 2014, 2016).

Le Comité a demandé des informations sur les motifs que le ministère de la Justice pouvait invoquer pour refuser l'enregistrement d'un syndicat, et en particulier les motifs pour lesquels il avait refusé d'enregistrer l'USAP, ainsi que des informations sur la décision de la Cour suprême confirmant la décision de refus du ministère de la Justice. Entretemps, il a ajourné sa conclusion (Conclusions 2016).

Le rapport indique que le ministère de la Justice a refusé d'enregistrer le syndicat précité au motif que ses statuts n'étaient pas conformes aux prescriptions de la loi. Le Comité prend note des éclaircissements détaillés fournis et relève qu'il n'y a eu aucun cas de refus d'enregistrement d'un syndicat pendant la période de référence. Le Comité demande à être informé de tout autre refus d'enregistrement qui pourrait être opposé à l'avenir à un syndicat et des motifs justifiant le refus.

Activités syndicales

Le Comité a précédemment noté que selon le Comité de la liberté syndicale de l'OIT, des actes allégués d'ingérence du Gouvernement et des employeurs dans les affaires internes des syndicats n'ont fait l'objet d'aucune enquête, et a demandé des informations à cet égard (Conclusions 2016). Le rapport ne fournit aucune information à ce sujet. Le Comité relève en outre dans des informations émanant de l'OIT que le code des infractions a été modifié en 2016 afin de relever le montant des amendes. Il note que malgré cette hausse, l'OIT a demandé au Gouvernement de réexaminer les amendes susmentionnées et autres mesures de sanction de façon à assurer une protection efficace contre les actes de discrimination antisyndicale et d'ingérence.

Le Comité demande des informations concernant d'éventuelles mesures prises pour revoir les amendes et les sanctions. Entretemps, il considère qu'il n'est pas établi que la situation soit conforme à la Charte sur ce point.

Représentativité

Le Comité a précédemment noté qu'il n'existe qu'un seul syndicat au niveau national, auquel sont affiliées les structures syndicales de niveau sectoriel ou territorial et les syndicats d'entreprise, et que, selon l'ITUC, la fusion de la Confédération des syndicats de la République de Moldova (CSRM) et de la Confédération syndicale *Solidaritate* s'est faite sous la pression du Gouvernement. Dans ce contexte, le Comité a demandé au Gouvernement comment était assurée la pluralité syndicale, afin que les droits économiques, sociaux et professionnels des travailleurs soient protégés au mieux dans la République de Moldova. Le rapport ne contenant aucune information à ce sujet, il renouvelle sa demande d'information.

Champ d'application personnel

Le Comité a précédemment demandé des informations concernant le droit syndical de la police (Conclusions 2014). Aucune information n'ayant été fournie, il renouvelle sa demande et considère qu'il n'est pas établi que la situation soit conforme à la Charte sur ce point.

Le Comité renvoie à sa question générale concernant le droit syndical des membres des forces armées.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte aux motifs qu'il n'est pas établi :

- qu'une protection contre les actes de discrimination antisyndicale et d'ingérence soit effectivement assurée ;
- que des droits syndicaux aient été octroyés à la police.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 1 - Consultation paritaire

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

Le Comité a précédemment jugé la situation conforme à l'article 6§1 de la Charte et demandé au Gouvernement de fournir dans le rapport suivant davantage d'informations sur le contenu des consultations paritaires.

Le rapport cite l'article 19 du code du travail qui prévoit que la consultation paritaire (« partenariat social ») englobe, entre autres, l'élaboration de projets de conventions et accords collectifs, l'examen de projets de documents normatifs et de propositions relatives à des réformes économiques et sociales, le règlement de conflits collectifs du travail, et d'autres questions ayant trait aux relations de travail.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova est conforme à l'article 6§1 de la Charte.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 2 - Procédures de négociation

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

Le Comité a précédemment ajourné sa conclusion dans l'attente d'informations actualisées sur le nombre de conventions collectives en vigueur et le nombre (approximatif) de salariés couverts par celles-ci.

Selon le rapport, quinze conventions collectives ont été conclues au niveau national (dont sept conventions collectives de base) (depuis 2004).

En 2017, quatre conventions collectives de branche ou territoriales ont été conclues, et 533 accords au niveau de l'entreprise / de l'établissement ont été enregistrés.

Le Comité observe qu'il y a eu une baisse sensible du nombre de conventions collectives de branche ou territoriales ou conclues au niveau de l'établissement. Il demande au Gouvernement de lui faire part de ses observations à ce sujet.

Le rapport indique qu'aucune information n'est disponible concernant la proportion de la main-d'œuvre qui est couverte par une convention collective. Le Comité note cependant, d'après des informations émanant de l'OIT, que le taux de couverture des conventions collectives était d'environ 40 % en 2016.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les mesures prises pour promouvoir la négociation collective.

Conclusion

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

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 3 - Conciliation et arbitrage

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

Le Comité renvoie à ses conclusions précédentes pour une description des procédures de conciliation (Conclusions 2010, 2014).

Le Comité a ajourné sa conclusion précédente dans l'attente de plus amples informations sur le point de savoir si le recours à l'arbitrage était volontaire ou pouvait être institué par l'une des parties en conflit. Il a aussi demandé des informations concernant les procédures de conciliation et d'arbitrage dans le secteur public (Conclusions 2014).

Selon le rapport, le code du travail prévoit que si les parties en conflit ne parviennent pas à un accord ou que l'une ou l'autre rejette la décision de la commission de conciliation, elles sont en droit, dans un délai de dix jours ouvrables à compter de la date de la décision ou de la réception des informations pertinentes (article 359, alinéas 8 et 9), de saisir les tribunaux pour obtenir le règlement du conflit.

Le Comité rappelle que toute forme de recours obligatoire à l'arbitrage est contraire à l'article 6§3, que le droit interne permette à une seule des parties à un conflit de soumettre le conflit à l'arbitrage sans l'accord de l'autre ou qu'il permette au Gouvernement ou à une autre autorité de porter le conflit à l'arbitrage sans accord des parties ou de l'une d'entre elles (Conclusions 2006, Portugal).

Le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à l'article 6§3 de la Charte au motif que le recours obligatoire à l'arbitrage est permis dans des circonstances allant au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte.

Le rapport fait référence à une nouvelle loi sur la médiation qui permet aux parties de choisir la médiation en cas de conflit.

Aucune information n'étant fournie sur les procédures de conciliation et d'arbitrage dans le secteur public, le Comité réitère sa demande.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova n'est pas conforme à l'article 6§3 de la Charte au motif que le recours obligatoire à l'arbitrage est permis dans des circonstances allant au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 4 - Actions collectives

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

Action collective : définition et objectifs autorisés

Le Comité a précédemment examiné la situation en la matière et l'a jugée conforme à la Charte.

Habilitation à déclencher une action collective

Le Comité a précédemment noté que la Confédération des syndicats de la République de Moldova était le seul syndicat autorisé à appeler à la grève au niveau national ; il a considéré qu'il s'agissait là d'une restriction au droit de grève. Il rappelle qu'au niveau national (et au niveau sectoriel), seul un syndicat peut déclencher une grève, et qu'il n'y a qu'un seul syndicat au niveau national.

Le rapport ne fournissant aucune information à ce sujet, le Comité demande des éclaircissements sur le point de savoir qui peut appeler à la grève à chaque niveau.

Restrictions au droit de grève, exigences de procédure

Le Comité a précédemment conclu (Conclusions 2014) que la situation n'était pas conforme à l'article 6§4 de la Charte aux motifs que :

- les restrictions au droit de grève des fonctionnaires et personnels de secteurs tels que l'Administration, la sécurité nationale et la défense nationale ne respectent pas les conditions prévues par l'article G de la Charte ;
- tous les agents des services de distribution d'eau et d'électricité, des télécommunications et du contrôle du trafic aérien sont privés du droit de grève ;
- les restrictions au droit de grève des personnels des douanes ne respectent pas les conditions prévues par l'article G de la Charte ;
- l'obligation imposées aux grévistes de protéger les installations et équipements de l'entreprise ne respectent pas les conditions prévues par l'article G.

Le rapport ne contenant aucune information nouvelle à ce sujet, le Comité reconduit sa conclusion de non-conformité.

Conséquences d'une grève

Le Comité a précédemment examiné la situation à cet égard et l'a jugée conforme à la Charte.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte aux motifs que :

- les restrictions au droit de grève des fonctionnaires et personnels de secteurs tels que l'Administration, la sécurité nationale et la défense nationale dépassent les limites permises par l'article G de la Charte ;
- tous les agents des services de distribution d'eau et d'électricité, des télécommunications et du contrôle du trafic aérien sont privés du droit de grève ;
- les restrictions au droit de grève des personnels des douanes dépassent les limites permises par l'article G de la Charte ;
- l'obligation imposées aux grévistes de protéger les installations et équipements de l'entreprise dépassent les limites permises par l'article G.

Article 21 - Droit des travailleurs à l'information et à la consultation

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

Le Comité a précédemment examiné la situation et l'a jugée conforme à la Charte, sous réserve que des informations lui soient fournies sur certains points.

Cadre juridique

Le Comité a précédemment analysé le cadre juridique relatif au droit des travailleurs à l'information et à la consultation (Conclusions 2005), et l'a jugé conforme à la Charte.

Le rapport précise que, le 2 juin 2017 (hors période de référence), le Parlement a adopté la loi n° 155 visant à modifier et compléter le code du travail (auquel ont été ajoutés deux nouveaux articles, à savoir l'article 42 intitulé « Information et consultation des salariés » et l'article 197 sur les « Garanties en cas de restructuration de l'entreprise, de changement de type de propriété ou de propriétaire de l'entreprise »), et à transposer la **directive 2002/14/CE** du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne et la **directive 2001/23/CE** du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements.

Champ d'application personnel

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a demandé quelles étaient les catégories de salariés (par exemple, les travailleurs temporaires, les travailleurs à temps plein, les travailleurs à temps partiel, les apprentis, etc.) prises en compte lors du calcul du nombre de salariés couverts par le droit à l'information et à la consultation. Le Comité renouvelle sa demande sur ce point.

Champ d'application matériel

Le Comité a évalué le champ d'application matériel des dispositions relatives au droit des travailleurs à l'information et à la consultation (Conclusions 2007), et a jugé la situation conforme à l'article 21 de la Charte.

Recours

Le rapport ne fait état d'aucune évolution de la situation concernant les recours disponibles aux travailleurs, situation que le Comité a précédemment jugée conforme à la Charte.

Le Comité rappelle que les droits doivent être effectivement garantis. En particulier, les travailleurs doivent disposer de voies de recours juridiques en cas de non-respect de ces droits (Conclusions 2003, Roumanie). Des sanctions doivent également être prévues pour les employeurs qui ne remplissent pas leurs obligations au regard de cet article (Conclusions 2005, Lituanie). Le Comité demande donc que le prochain rapport précise si une procédure judiciaire est offerte aux salariés, ou à leurs représentants, qui estiment que leur droit à l'information et à la consultation au sein de l'entreprise n'a pas été respecté.

Contrôle

Le Comité rappelle que les droits des travailleurs ne peuvent être effectivement garantis que s'il existe des mécanismes de contrôle comme, par exemple, des services d'inspection du travail, qui peuvent sanctionner le non-respect des dispositions relatives à l'accès à l'information et à la consultation. Il demande que le prochain rapport contienne également des informations détaillées, assorties d'exemples, sur l'existence de tels recours dans la loi et sur leurs modalités pratiques.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la République de Moldova est conforme à l'article 21 de la Charte.

Article 26 - Droit à la dignité au travail

Paragraphe 1 - Harcèlement sexuel

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

Prévention

Le Comité a précédemment relevé (Conclusions 2014) que le code du travail exigeait des employeurs qu'ils prennent des mesures pour prévenir le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. En réponse à la demande d'éclaircissements du Comité quant aux modalités de mise en œuvre de cette obligation, le rapport fait état des modifications apportées à la législation par la loi n° 71 du 14 avril 2016, qui impose aux employeurs d'informer les salariés que tous les actes de discrimination et de harcèlement sexuel sont interdits sur le lieu de travail. Cette obligation a été reprise dans la loi n° 5 du 9 février 2006 relative à l'égalité des chances (article 10§2d) ainsi que dans le code du travail, dont les articles 10§2 et 199§1, tels que modifiés en 2016, disposent que les règlements internes de chaque entreprise doivent veiller à faire respecter le principe de non-discrimination, à mettre fin au harcèlement sexuel et à empêcher toute forme de non reconnaissance du travail. Aux termes de l'article 48§2 de ce même code, les salariés doivent se voir remettre, à des fins d'information, une série de documents indiquant les textes auxquels ils doivent se conformer, notamment le règlement interne de l'entreprise. Selon le rapport, cette mesure devrait permettre aux salariés d'avoir connaissance du règlement interne, notamment pour ce qui concerne la prévention du harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

Les services de l'Inspection du travail sont en outre tenus de vérifier la bonne application des dispositions légales visant à prévenir et faire cesser les pratiques discriminatoires et les actes de harcèlement sexuel sur le lieu de travail (article 1§113.k de la loi n° 140 du 10 mai 2001, telle que modifiée en 2016). Les autorités moldaves expliquent dans le rapport que des mesures complémentaires peuvent être mises en place dans chaque entreprise en vue de prévenir le harcèlement sexuel, mais que de telles initiatives sont du ressort de l'employeur à titre individuel.

Le rapport indique que, durant la période de référence, le Conseil chargé de prévenir et éliminer la discrimination et de promouvoir l'égalité des sexes (le Conseil pour l'égalité) a suivi, organisé et mené plusieurs formations destinées à diverses catégories de personnes, qui avaient pour but d'inciter au respect du principe d'égalité et de non-discrimination, y compris sur le lieu de travail.

Le rapport fait également état des mesures qu'il est envisagé de déployer, hors période de référence, dans le cadre du Plan national d'action 2018 – 2022 pour les droits fondamentaux concernant l'égalité des sexes, les violences familiales et les violences faites aux femmes, ainsi que dans le cadre du Plan d'action 2018 – 2021 associé au Programme national de mise en œuvre de la Résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU intitulée « Les femmes et la paix et la sécurité ». Ces mesures contribueront, selon le rapport, à intensifier la lutte contre le harcèlement sexuel, y compris sur le lieu de travail (voir détails dans le rapport).

Le Comité prend note de ces mesures et demande que le prochain rapport précise si et dans quelle mesure les partenaires sociaux sont consultés ou impliqués dans la mise en œuvre des mesures visant à prévenir le harcèlement sexuel au travail. Il demande également des informations à jour sur les nouvelles mesures de prévention, les campagnes de sensibilisation, etc. qui auraient été engagées, que ce soit dans le cadre ou en dehors des plans d'action susmentionnés.

Régime de responsabilité de l'employeur et recours

Le Comité prend note des informations communiquées dans le rapport concernant la définition du harcèlement sexuel au regard de l'article 173 du code pénal (voir aussi les Conclusions 2014) et les procédures qui peuvent être engagées devant le Conseil pour l'égalité afin de dénoncer de tels faits (voir aussi les Conclusions 2016 relatives à l'article 26§2 et le 12e rapport soumis par les autorités moldaves concernant l'article 26§2). Il relève également que la loi relative à l'égalité des chances (article 19§32), telle qu'amendée en 2016, dispose à présent que des groupes de coordination pour les questions relatives à l'égalité des sexes sont chargés d'examiner, au niveau sectoriel et dans les structures décentralisées, les dossiers faisant état d'une discrimination fondée sur le sexe ; la loi prévoit également que l'ensemble des pièces recueillies pour chaque dossier soit transmis ensuite aux services répressifs.

Le rapport explique que le harcèlement sexuel est passible, dans le code pénal, d'une amende (650-850 unités conventionnelles), d'une peine d'intérêt général (140 à 240 heures de travail) ou d'une peine allant jusqu'à trois ans de prison.

Le harcèlement sur le lieu de travail, y compris le harcèlement sexuel, est également interdit par le code du travail (voir les Conclusions 2014) en tant que « contravention », c'est-à-dire une infraction administrative, lorsqu'il est commis par l'employeur sur la personne d'un salarié. Les autorités moldaves précisent, en réponse à la question du Comité sur la responsabilité indirecte de l'employeur, que la législation en vigueur ne fait pas expressément porter sur l'employeur la responsabilité des actes de discrimination commis par des tiers sur des salariés de l'établissement ou vice versa, mais que cette responsabilité n'est pas exclue si l'employeur est reconnu coupable, dans le cadre d'une action en justice, d'avoir enfreint les dispositions de loi applicables. Le Comité demande si cela signifie que les actes de harcèlement perpétrés contre l'employeur, ceux commis entre des salariés ou ceux dans lesquels des tiers sont impliqués en tant qu'auteurs ou victimes (entrepreneurs, travailleurs indépendants, visiteurs, clients, etc.) sont considérés comme tels et ne sont réprimés que dans le cadre des dispositions du code pénal sur les crimes sexuels ou le sont également au titre du code des contraventions.

Le rapport explique que le code des contraventions sanctionne les manquements au principe d'égalité sur le lieu de travail tels que définis par la loi sur l'égalité, manquements qui englobent le harcèlement. Il rappelle également que le Conseil pour l'égalité est notamment chargé d'établir les éventuels manquements au principe d'égalité – dont fait partie le harcèlement – constatés dans le domaine de l'emploi (article 54§2 du code de procédure pénale). L'employeur encourt une amende d'un montant de 78 à 90 ou de 150 à 240 unités conventionnelles, et le harceleur peut être suspendu de ses fonctions ou se voir interdire l'exercice de certaines activités pour une durée de trois mois à un an. Le rapport souligne cependant que c'est aux tribunaux qu'il incombe de fixer la sanction, une fois la discrimination établie par le Conseil pour l'égalité. Au cours de la période de référence, ledit Conseil a examiné 102 plaintes faisant état d'une discrimination commise sur le lieu de travail et prononcé quatre décisions pour faits de harcèlement, dont aucune ne concernait cependant des actes de harcèlement sexuel.

Le rapport explique qu'aux termes de la loi sur l'égalité, quiconque s'estime victime d'une discrimination est en droit de saisir la justice (article 18) sans avoir à porter plainte préalablement devant le Conseil pour l'égalité et est exonéré des frais de procédure dus à l'Etat (article 21). La plainte peut être déposée dans un délai maximal d'un an à compter de la date à laquelle les faits ont été commis ou de la date à laquelle l'intéressé aurait pu avoir connaissance de ces faits. Les syndicats et les associations de défense des droits de l'homme peuvent également intenter une action en justice pour obtenir que des personnes qui se considèrent victimes d'une discrimination bénéficient d'une protection.

Le Comité renvoie à ses conclusions précédentes (Conclusions 2016 relatives à l'article 26§2 et le 12e rapport soumis par les autorités moldaves concernant l'article 26§2) et relève

que l'article 17 de la loi sur l'égalité cherche à mettre les victimes à l'abri de représailles. Les victimes peuvent ainsi faire interdire la divulgation de tout renseignement d'ordre personnel ; qui plus est, le législateur a prévu des règles spéciales de confidentialité en matière d'enregistrement, de conservation et d'utilisation de données à caractère personnel concernant des victimes de discrimination.

Le Comité relève dans le rapport que, selon une étude menée en 2018 (hors période de référence), une femme sur cinq qui exerce un emploi en République de Moldova subit l'une ou l'autre forme de harcèlement sexuel au travail (regards, gestes ou propos inappropriés, etc.) et que quatre femmes sur cent font face à des formes de harcèlement plus graves. Le Comité prend note des données communiquées dans le rapport et retient que le nombre d'infractions qualifiées de harcèlement sexuel et consignées comme telles est passé de 5 en 2011 à 23 en 2016. Entre septembre 2010 et la fin du mois de juin 2015, les tribunaux ont eu à connaître 18 affaires pénales de harcèlement sexuel ; elles se sont soldées par neuf condamnations et sept classements sans suite ou acquittements, deux dossiers étaient toujours pendants.

Charge de la preuve

Le rapport indique, en réponse aux questions posées par le Comité (Conclusions 2005, 2007, 2010 et 2014), que l'article 19 de la loi sur l'égalité fait obligation à celui qui saisit les tribunaux de présenter des faits qui laissent présumer l'existence d'une discrimination. Dans le même temps, il incombe à la partie mise en cause de démontrer que les agissements ne sont pas constitutifs d'une discrimination, sauf s'ils engagent la responsabilité pénale de leur auteur.

Domages et intérêts

Le Comité relève dans le rapport que quiconque s'estime victime d'une discrimination est en droit de demander aux tribunaux de constater l'atteinte portée à ses droits, d'ordonner qu'il y soit mis fin et de rétablir la situation antérieure à la violation, d'accorder réparation du préjudice matériel et moral subi ainsi que le remboursement des frais encourus, et d'annuler la mesure à l'origine de la discrimination.

Selon les informations précédemment communiquées au titre de l'article 26§2 (voir les Conclusions 2016 relatives à l'article 26§2 et le 12^e rapport soumis par les autorités moldaves, concernant l'article 26§2), tout salarié injustement muté ou licencié pour des motifs discriminatoires est en droit, conformément à l'article 90 du code du travail, d'obtenir une réparation au moins égale à sa rémunération moyenne calculée sur l'ensemble de la période d'absence forcée, ainsi que le remboursement des frais de procédure et une indemnité au titre du préjudice moral. Le montant de cette dernière est fixé par le juge et ne peut être inférieure à la rémunération mensuelle moyenne du salarié, la loi ne prévoyant en la matière aucun plafond. Le juge peut également octroyer une indemnisation du préjudice matériel et moral au titre de l'article 1398 du code civil.

Aux termes de l'article 89 du code du travail, tout travailleur injustement muté ou licencié pour des motifs discriminatoires peut également demander à être réintégré ; à défaut, les parties peuvent opter pour le versement d'une indemnité supplémentaire, qui ne pourra, dans ce cas, être inférieure à trois mois de rémunération moyenne.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova est conforme à l'article 26§1 de la Charte.

Article 26 - Droit à la dignité au travail

Paragraphe 2 - Harcèlement moral

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

Prévention

Le Comité a précédemment relevé (Conclusions 2014) que l'article 7§4 de la loi n° 212/2012 relative aux mesures visant à garantir l'égalité impose aux employeurs d'afficher en des lieux accessibles à l'ensemble du personnel les règles destinées à assurer l'égalité des chances et l'égalité de traitement au travail. Il a cependant considéré que cela n'était ni approprié ni suffisant, au regard de l'article 26§2 de la Charte, pour lutter contre le harcèlement moral (psychologique) au travail.

Il note que, selon les informations figurant dans le rapport, la loi n° 5 du 9 février 2006 relative à l'égalité des chances (article 10§21) et le code du travail ont été amendés en 2016 (loi n° 71 du 14 avril 2016) en y introduisant l'obligation pour les employeurs d'informer les salariés que tous les actes de discrimination sont interdits sur le lieu de travail. Les articles 10§2 et 199§1 du code du travail, tels que modifiés en 2016, disposent désormais que les règlements internes de chaque entreprise doivent veiller à faire respecter le principe de non-discrimination, à mettre fin au harcèlement sexuel et à empêcher toute forme de non-reconnaissance du travail. Aux termes de l'article 48§2 de ce même code, les salariés doivent se voir remettre, à des fins d'information, une série de documents indiquant les textes auxquels ils doivent se conformer, notamment le règlement interne de l'entreprise. Le Comité demande que le prochain précise si cette obligation vaut aussi pour le harcèlement moral (psychologique) et si les services de l'Inspection du travail vérifient si les entreprises s'y conforment.

Le rapport indique que, durant la période de référence, le Conseil chargé de prévenir et éliminer la discrimination et de promouvoir l'égalité des sexes (le Conseil pour l'égalité) a suivi, organisé et mené plusieurs formations destinées à diverses catégories de personnes, qui avaient pour but d'inciter au respect du principe d'égalité et de non-discrimination, y compris sur le lieu de travail.

Le Comité demande que le prochain rapport précise si et dans quelle mesure les partenaires sociaux sont consultés ou impliqués dans la mise en œuvre des mesures visant à prévenir le harcèlement moral (psychologique) au travail. Il demande également des informations à jour sur les nouvelles mesures de prévention, les campagnes de sensibilisation, etc. qui auraient été engagées.

Régime de responsabilité de l'employeur et recours

Le Comité renvoie à ses conclusions précédentes (Conclusions 2014 et 2016), dans lesquelles il a relevé que le code du travail définit la notion de dignité au travail et interdit toute discrimination directe ou indirecte vis-à-vis des salariés. Il a également pris note de l'adoption de la loi n° 121 relative aux mesures visant à garantir l'égalité, qui interdit expressément le harcèlement (article 7).

Le code du travail classe le harcèlement (voir Conclusions 2014) dans la catégorie des « contraventions » lorsqu'il est commis par l'employeur sur la personne d'un salarié. Les autorités moldaves précisent, en réponse à la question du Comité, que la législation en vigueur ne fait pas expressément porter sur l'employeur la responsabilité des actes de discrimination commis par des tiers sur des salariés de l'établissement ou vice versa, mais que cette responsabilité n'est pas exclue si l'employeur est reconnu coupable, dans le cadre d'une action en justice, d'avoir enfreint les dispositions de loi applicables. Le Comité demande quelles sont les voies de recours offertes en cas de harcèlement moral (psychologique) perpétré contre l'employeur, de harcèlement commis entre des salariés ou

de harcèlement impliquant des tiers en tant qu'auteurs ou victimes (entrepreneurs, travailleurs indépendants, visiteurs, clients, etc.).

Le rapport indique que le code des contraventions sanctionne les manquements au principe d'égalité sur le lieu de travail tels que définis par la loi sur l'égalité. Ces manquements englobent le harcèlement. Le rapport indique également que le Conseil pour l'égalité est notamment chargé d'établir les éventuels manquements au principe d'égalité – dont fait partie le harcèlement – constatés dans le domaine de l'emploi (article 54§2 du code de procédure pénale). L'employeur encourt une amende d'un montant de 78 à 90 ou de 150 à 240 unités conventionnelles, et le harceleur peut être suspendu de ses fonctions ou se voir interdire l'exercice de certaines activités pour une durée de trois mois à un an. Le rapport souligne cependant que c'est aux tribunaux qu'il incombe de fixer la sanction, une fois la discrimination établie par le Conseil pour l'égalité, ce qui peut constituer un obstacle pour les victimes. Au cours de la période de référence, ledit Conseil a examiné 102 plaintes faisant état d'une discrimination commise sur le lieu de travail et prononcé quatre décisions pour faits de harcèlement.

Le rapport explique qu'aux termes de la loi sur l'égalité, quiconque s'estime victime d'une discrimination est en droit de saisir la justice (article 18) sans avoir à porter plainte préalablement devant le Conseil pour l'égalité et est exonéré des frais de procédure dus à l'Etat (article 21). La plainte peut être déposée dans un délai maximal d'un an à compter de la date à laquelle les faits ont été commis ou de la date à laquelle l'intéressé aurait pu avoir connaissance de ces faits. Les syndicats et les associations de défense des droits de l'homme peuvent également tenter une action en justice pour obtenir que des personnes qui se considèrent victimes d'une discrimination bénéficient d'une protection. Le Comité renvoie à ses conclusions précédentes (Conclusions 2016 et le 12^e rapport soumis par les autorités moldaves) et relève que l'article 17 de la loi sur l'égalité cherche à mettre les victimes à l'abri de représailles. Les victimes peuvent ainsi faire interdire la divulgation de tout renseignement d'ordre personnel ; qui plus est, le législateur a prévu des règles spéciales de confidentialité en matière d'enregistrement, de conservation et d'utilisation de données à caractère personnel concernant des victimes de discrimination.

Le Comité prend note des informations fournies dans le rapport concernant la protection de l'honneur, de la dignité et de la réputation professionnelle au regard de l'article 16 du code civil, ainsi que de celles relatives aux voies de recours offertes en la matière, notamment en cas de diffamation dans les médias.

Charge de la preuve

Le rapport indique, en réponse aux questions précédemment posées par le Comité (Conclusions 2005, 2007, 2010 et 2014), que l'article 19 de la loi sur l'égalité fait obligation à celui qui saisit les tribunaux de présenter des faits qui laissent présumer l'existence d'une discrimination. Dans le même temps, il incombe à la partie mise en cause de démontrer que les agissements ne sont pas constitutifs d'une discrimination, sauf s'ils engagent la responsabilité pénale de leur auteur.

Domages et intérêts

Le Comité renvoie à ses conclusions précédentes (Conclusions 2016 ; voir aussi les Conclusions 2018 relatives à l'article 26§1), dans lesquelles il a relevé que les salariés ayant fait l'objet d'un licenciement abusif peuvent demander à être réintégrés et se voir octroyer une indemnisation au titre du préjudice matériel et non matériel. Il a également noté que les sommes accordées au titre du préjudice moral n'étaient pas plafonnées. La situation n'ayant pas changé, le Comité maintient son constat de conformité sur ce point.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la République de Moldova est conforme à l'article 26§2 de la Charte.

Article 28 - Droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise et facilités à leur accorder

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

Formes de représentation des travailleurs

Le Comité comprend qu'en plus des délégués syndicaux, il existe d'autres types de représentants des travailleurs qui jouissent d'une protection lorsqu'ils prennent part aux négociations collectives. Afin d'obtenir un meilleur aperçu de la situation, le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations plus détaillées sur les différentes formes de représentation du personnel qui existent et sur leurs fonctions, également hors du cadre de la négociation collective.

Protection accordée aux représentants des travailleurs

Le Comité a déjà examiné dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2005, 2007 et 2014) la protection accordée aux représentants syndicaux qui doivent leur être octroyées en vertu du code du travail. Il a également noté que la protection s'étendait aux autres délégués du personnel, dès lors qu'ils étaient parties aux négociations collectives.

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2010, 2014 et 2016), le Comité a jugé la situation non conforme à l'article 28 de la Charte, au motif qu'il n'avait pas été établi que les délégués du personnel autres que les représentants syndicaux bénéficiaient d'une protection contre le licenciement et autres mesures de rétorsion lorsqu'ils exerçaient leurs fonctions hors du cadre de la négociation collective. Le Comité rappelle que les actes préjudiciables peuvent impliquer, par exemple, le refus d'octroyer certains avantages, des formations, des promotions ou une réaffectation, de pratiques discriminatoires survenant lors de licenciements collectifs ou de l'offre de possibilités de retraite, ou encore de réaménagements des horaires de travail ou autres formes de brimades ou mauvais traitements. Malgré les demandes répétées du Comité, le rapport ne contient toujours aucune information sur ces aspects.

Le Comité relève cependant dans d'autres sources (CSI – 2018 Global Rights Index) que le cadre juridique a été modifié en 2017 et demande que le prochain rapport contienne des informations sur tous les éléments nouveaux. En attendant, il estime, qu'il n'est pas établi que la situation est conforme à la Charte sur ce point.

Facilités accordées aux représentants des travailleurs

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2005, 2007 et 2014), le Comité a évalué des facilités octroyées aux membres d'un syndicat en vertu du Code du travail et a jugé (Conclusions 2010, 2014 et 2016) la situation non conforme à la Charte, car ils ont été fournis uniquement aux représentants syndicaux.

Le rapport ne contient aucune nouvelle information. Le Comité renouvelle par conséquent la conclusion qu'il a précédemment formulée.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de Moldova n'est pas conforme à l'article 28 de la Charte aux motifs que :

- il n'est pas établi que les délégués du personnel autres que les représentants syndicaux bénéficient d'une protection contre le licenciement ou autres mesures de rétorsion lorsqu'ils exercent leurs fonctions hors du cadre de la négociation collective ;
- des facilités identiques à celles des représentants syndicaux soient octroyées aux autres délégués du personnel.

Article 29 - Droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs

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

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a déjà examiné la situation en matière de droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs et a ajourné sa conclusion.

Information préalable et consultation

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé quelles étaient les modalités du dialogue entre l'employeur et le représentant des travailleurs dans les consultations relatives à un licenciement collectif.

En réponse, le rapport indique que, conformément à l'article 88 (1) (i) du Code du travail, si la réorganisation ou la liquidation de l'unité implique une réduction massive des emplois, l'employeur est tenu d'informer par écrit, au moins 3 mois à l'avance, les instances syndicales et d'entamer des négociations afin de respecter les droits et les intérêts des employés.

Mesures préventives et sanctions

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé à quelles sanctions s'expose l'employeur qui manque à son obligation d'informer les représentants des travailleurs sur les licenciements prévus. Il a également demandé quelles sont les mesures préventives en place pour garantir que les licenciements n'auront pas lieu avant que l'employeur ait respecté son obligation d'informer et de consulter les représentants des travailleurs.

En réponse, le rapport indique que, conformément à l'article 16(3) de la loi sur les syndicats, la liquidation, l'arrêt total ou partiel du processus de production à l'initiative de l'employeur et des faits conduisant à la réduction massive des emplois ou à la dégradation des conditions de travail peuvent être effectués à la seule condition d'informer, au moins 3 mois à l'avance, les instances syndicales et d'engager des négociations collectives afin de respecter les droits et les intérêts des travailleurs.

En outre, le rapport indique que l'article 55 du Code des contraventions prévoit des sanctions en cas de non-respect des dispositions relatives aux droits de représentants des travailleurs à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciement collectif. En particulier, la violation de la législation du travail ou de la législation relative à la santé et à la sécurité en milieu professionnel entraîne l'imposition d'une amende.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova est conforme à l'article 29 de la Charte.