



mars 2018

## **Charte sociale européenne**

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2018

**ROUMANIE**

*Ce texte peut subir des retouches de forme.*



Le présent chapitre concerne la Roumanie, qui a ratifié la Charte le 7 mai 1999. L'échéance pour remettre le 17ème rapport était fixée au 31 octobre 2017 et Roumanie l'a présenté le 10 janvier 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 Roumanie a accepté toutes les dispositions de ce groupe, excepté les articles 2§3, 22 et 26.

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

Les Conclusions relatives à la Roumanie concernent 19 situations et sont les suivantes :

– 11 conclusions de conformité : articles 2§1, 2§4, 2§5, 2§6, 2§7, 4§2, 5, 6§1, 6§3, 21 et 29 ;

– 5 conclusions de non-conformité : articles 4§1, 4§4, 4§5, 6§4 et 28.

En ce qui concerne les 3 autres situations, relatives aux articles 2§2, 4§3 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 Roumanie en vertu de la Charte. Le Comité demande aux autorités de réparer cette situation en fournissant ces informations dans le prochain rapport.

\* \* \*

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](http://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 Roumanie.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé quelle était la réglementation applicable au régime des astreintes et si les périodes d'inactivité au cours de l'astreinte étaient comptabilisées, en tout ou en partie, comme temps de repos (Conclusions 2014).

Il ressort du rapport soumis par la Roumanie que conformément à l'article 111 de la loi n° 53/2003 portant Code du travail, le temps de travail s'entend de toute période durant laquelle le salarié est au travail, à la disposition de son employeur et dans l'exercice de ses activités ou de ses fonctions. Une période d'astreinte est donc considérée comme du temps de travail par le droit interne, que le salarié travaille ou non.

Le Comité note en outre que la loi n° 97 du 7 mai 2015 a précisé les dispositions de l'article 137.1 du Code du travail, qui est désormais libellé comme suit : « Le repos hebdomadaire est de 48 heures consécutives et a normalement lieu le samedi et le dimanche. »

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Roumanie 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 Roumanie.

Le Comité a précédemment demandé que le rapport suivant précise si le salaire normal est systématiquement versé les jours fériés, même si le salarié ne travaille pas (Conclusions 2014).

Selon le présent rapport, tous les jours fériés sont payés par l'employeur, même si les salariés ne travaillent pas.

Le Comité rappelle que les personnes employées dans le secteur de la santé, celles qui sont chargées de fournir des denrées alimentaires de base et celles dont l'activité ne peut être interrompue en raison de la spécificité du processus de production ou de certaines caractéristiques propres à l'activité en question ont droit à un repos compensatoire, qui doit être pris dans les 30 jours qui suivent ; le repos compensatoire peut être remplacé par une rémunération qui ne peut être inférieure au double de la rémunération habituelle si des motifs valables empêchent l'employeur d'accorder ledit repos au salarié (articles 140 et 141 du code du travail).

Le Comité a précédemment demandé à quelle compensation pouvaient prétendre les salariés qui travaillent exceptionnellement un jour férié, autres que ceux couverts par les dispositions susmentionnées du code du travail et si, dans tous les cas, le salaire de base normal est versé aux salariés qui travaillent un jour férié, en plus du repos compensatoire ou du salaire majoré.

Le rapport précise que les taux d'indemnisation prévus par le code du travail s'appliquent exclusivement aux salariés en poste dans les emplois décrits aux articles 140 et 141 du code du travail (emplois dont l'activité ne peut être interrompue en raison de la spécificité du processus de production ou de certaines caractéristiques propres à l'activité en question, établissements de santé et établissements publics assurant des services de restauration).

Le Comité demande si les conventions collectives peuvent accorder aux salariés qui travaillent exceptionnellement un jour férié, autres que ceux visés aux articles 140 et 141 du code du travail, une indemnisation supplémentaire.

### *Conclusion*

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

## **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 Roumanie.

Le Comité a précédemment conclu que la situation était conforme à l'article 2§4 de la Charte (Conclusions 2014). D'après le rapport, cette situation n'a pas évolué.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Roumanie est conforme à l'article 2§4 de la Charte.

## **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 Roumanie.

Le Comité a précédemment jugé la situation conforme à l'article 2§5 de la Charte (Conclusions 2014).

Le Comité a demandé que le rapport suivant contienne des informations à jour sur les cas où les services de l'Inspection du travail ont délivré des autorisations de report du repos hebdomadaire.

En réponse, le rapport indique que 319 demandes ont été déposées par des employeurs au cours de la période de référence sollicitant un report du repos hebdomadaire après une période de travail continu de quatorze jours civils maximum. Elles ont toutes été accueillies favorablement. Le Comité note que le nombre de demandes de report a considérablement diminué vers la fin de la période de référence.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Roumanie 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 Roumanie.

Le Comité a précédemment conclu que la situation était conforme à la Charte (Conclusions 2007 et 2014). Le rapport indique que la situation n'a pas changé.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Roumanie 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 Roumanie.

Le Comité a précédemment conclu que la situation était conforme à l'article 2§7 de la Charte.

Le Comité relève dans le rapport qu'aucun changement n'est intervenu en la matière. Il renouvelle par conséquent sa précédente conclusion.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Roumanie est conforme à l'article 2§7 de la Charte.

## **Article 4 - Droit à une rémunération équitable**

### *Paragraphe 1 - Rémunération décente*

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

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a conclu que la situation n'était pas conforme à l'article 4§1 de la Charte au motif que le salaire minimum national ne suffisait pas à assurer un niveau de vie décent.

Le rapport indique que le salaire minimum (net d'impôts et de cotisations sociales) s'élevait à 538 RON par mois (122,73 €) en janvier 2013, à 574 RON (130,69 €) au 1<sup>er</sup> février 2013 et à 609 RON (136,99 €) au 1<sup>er</sup> juillet 2013, tandis que le salaire moyen net était de 1 579 RON par mois (357,40 €) en 2013. Le salaire minimum net s'élevait à 644 RON par mois (144,53 €) au 1<sup>er</sup> janvier 2014 et à 678 RON (153,26 €) au 1<sup>er</sup> juillet 2014, tandis que le salaire moyen net s'élevait à 1 697 RON par mois (381,89 €) en 2014. Le salaire minimum net s'élevait à 732 RON par mois (164,58 €) au 1<sup>er</sup> janvier 2015 et à 785 RON (176,66 €) au 1<sup>er</sup> juillet 2015, tandis que le salaire moyen net s'élevait à 1 859 RON par mois (418,17 €) en 2015. Le salaire minimum net s'élevait à 925 RON par mois (205,92 €) au 1<sup>er</sup> mai 2016, tandis que le salaire moyen net s'élevait à 2 088 RON par mois (464,93 €) en 2016. Le rapport indique que le salaire minimum mensuel net représentait 38,6 % du salaire moyen mensuel net en décembre 2013, 40 % en décembre 2014, 42,2 % en décembre 2015 et 44,3 % en décembre 2016. Selon les données EUROSTAT, le salaire minimum mensuel brut représentait 36,3 % du salaire moyen mensuel brut en 2013, 38,5 % en 2014, 40,5 % en 2015 et 43,6 % en 2016. Le Comité considère que la situation n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte au motif que le salaire minimum national n'est pas suffisant pour assurer un niveau de vie décent .

Le rapport fournit des informations sur le Programme de gouvernance 2017-2020 (hors période de référence), qui vise, entre autres, à porter le salaire minimum brut à un taux représentant entre 45 et 50 % du salaire moyen. Le Comité prend note de ces informations et évaluera la situation lors du prochain cycle de contrôle consacré à l'article 4§1.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a demandé des informations sur les éventuels transferts ou prestations auxquels peuvent prétendre les travailleurs percevant le salaire minimum national et leurs familles. Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport sur les différents types de prestations sociales : complément de revenu servi au titre du revenu minimum garanti, allocations familiales, allocations de chauffage, aides incitatives à l'éducation, allocations de soutien destinées à l'enfant et aux membres de sa famille, allocations pour personnes handicapées, et allocations pour situations spéciales (aide d'urgence). Ces prestations et transferts sociaux pourraient être pris en compte lorsque le salaire minimum net se situe entre 50 et 60 % du salaire moyen national net. Étant donné que le salaire minimum net au cours de la période de référence était inférieur à la moitié du salaire moyen national net, les prestations décrites dans le rapport n'ont pas été prises en compte lors de l'appréciation de la situation pour ladite période.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Roumanie n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte au motif que le salaire minimum national n'est pas suffisant pour assurer un niveau de vie décent .

#### **Article 4 - Droit à une rémunération équitable**

##### *Paragraphe 2 - Rémunération majorée pour les heures supplémentaires*

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

Le Comité a précédemment conclu que la situation était conforme à l'article 4§2 de la Charte (Conclusions 2014). Le rapport indique qu'aucune modification n'a été apportée à la loi durant la période de référence.

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport concernant les résultats des contrôles des heures supplémentaires effectués par l'Inspection du travail.

##### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Roumanie est conforme à l'article 4§2 de la Charte.

## **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 Roumanie.

### **Base juridique de l'égalité salariale**

Le Comité relève dans le rapport que le principe de l'égalité de rémunération est inscrit dans le code du travail (loi n° 53/2003) et dans la loi n° 202/2002. Le code du travail énonce le principe de l'égalité de traitement de tous les salariés et interdit la discrimination directe et indirecte fondée sur plusieurs motifs, notamment le sexe. Il garantit explicitement le droit à une rémunération égale pour un travail égal ou d'égale valeur, indépendamment du sexe, pour tous les éléments de la rémunération.

La loi n° 202/2002 inclut une définition de la notion de travail d'égale valeur.

### **Garanties de mise en oeuvre et garanties judiciaires**

D'après le rapport, toute victime de discrimination peut saisir les tribunaux et réclamer des dommages-intérêts et sa réintégration.

Dans sa précédente conclusion au titre de l'article 4§3 (Conclusions 2014), le Comité a demandé quelles étaient les règles applicables à l'indemnisation des victimes de discrimination salariale. Dans sa précédente conclusion au titre de l'article 1§2 (Conclusions 2016), le Comité a noté que dans les affaires de discrimination, le montant de l'indemnisation était fixé par les tribunaux et n'était pas plafonné. Cependant, le Comité demande que lui soit précisé si la loi prévoit un droit d'indemnisation pour le préjudice matériel et le préjudice moral et s'il existe des limites à cette indemnisation. Le Comité demande une nouvelle fois quel est, dans la pratique, le montant de l'indemnisation accordée aux victimes de discrimination salariale par les tribunaux. Il souligne que si les informations demandées ne figurent pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation est conforme à la Charte.

L'Inspection du travail veille au respect du principe de l'égalité de rémunération et sanctionne les contrevenants. Cependant, aucun exemple illustrant sa pratique et son suivi n'a été fourni. Le Conseil national en charge de la lutte contre la discrimination est uniquement habilité à adresser des avertissements administratifs et des recommandations, et ne peut imposer de sanctions financières.

### **Méthodes de comparaison**

Dans sa précédente conclusion relative à l'article 4§3 (Conclusions 2014), le Comité a demandé que lui soit précisé si, dans les litiges en matière d'égalité salariale, il était possible de procéder à des comparaisons de postes et de rémunérations allant au-delà de l'entreprise directement concernée. Le rapport ne répond pas clairement à cette question et le Comité réitère par conséquent sa demande. Le Comité demande 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. Il souligne que si les informations demandées ne figurent pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation est conforme à la Charte.

D'après les informations fournies par le Gouvernement, aux termes de l'article 4 (f) de la loi n° 202/2002, par « travail d'égale valeur » on entend une activité rémunérée qui, comparée à une autre activité sur la base des mêmes indicateurs et des mêmes unités de mesure, requiert l'usage de connaissances et compétences professionnelles similaires ou égales et des efforts intellectuels et/ou physiques égaux ou similaires.

### ***Données statistiques***

Le Comité relève dans les données Eurostat que l'écart de rémunération en données non corrigées est passé de 11 % en 2011 à 5,2 % en 2016. Il est bien inférieur à la moyenne de l'Union européenne. Le Gouvernement explique dans le rapport que les inégalités salariales entre les femmes et les hommes ont diverses causes : le travail demeure perçu comme étant de moindre valeur lorsqu'il est accompli par des femmes ; les stéréotypes sexistes limitent les choix éducatifs et professionnels des femmes comme des hommes, ce qui renforce la ségrégation entre les hommes et les femmes sur le marché du travail, avec une sous-évaluation des professions majoritairement féminines par rapport aux professions majoritairement masculines ; les femmes qui ont des enfants ont des horaires de travail plus courts et plus souples afin de pouvoir s'en occuper ; les carrières des femmes sont plus brèves, comportent des interruptions, concernent des professions et des secteurs d'activité situés sur une échelle de valeur inférieure et le nombre total d'heures travaillées au cours de leur vie est moins élevé. De ce fait, les femmes sont plus exposées au risque de pauvreté pendant la vieillesse.

### ***Politiques et autres mesures***

S'agissant des politiques publiques, l'un des objectifs de la Stratégie nationale pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes 2014 – 2017 était d'examiner les causes de l'écart de rémunération entre les sexes. Ainsi, le 3 novembre 2016, l'Agence nationale pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes a mené une vaste action de sensibilisation à l'occasion de la célébration de la Journée européenne de l'égalité salariale, en publiant un communiqué de presse et en envoyant par e-mail des supports d'information aux membres de la Commission nationale pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, aux présidents des Commissions de comté pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, à la direction de la Bourse de Bucarest, aux 72 entreprises cotées à la Bourse de Bucarest ainsi qu'aux directions et aux services subordonnés du ministère du Travail et de la Justice sociale.

L'Inspection du travail procède à des contrôles de nature préventive afin de s'assurer que la loi n° 202/2002 relative à l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes soit respectée. Le Comité demande que le prochain rapport continue de fournir des informations sur les mesures prises pour réduire encore l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

### ***Conclusion***

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

## **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 Roumanie.

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2014), le Comité a jugé la situation non conforme à l'article 4§4 de la Charte aux motifs que le délai de préavis applicable au licenciement pour incapacité physique ou mentale, inadéquation professionnelle ou suppression de postes était insuffisant, et que la législation ne prévoyait aucun préavis en cours de période d'essai ou en cas de cessation d'emploi de plein droit (décès de l'employeur lorsque celui-ci est une personne physique ; dissolution de l'employeur lorsque ce dernier est une personne morale).

Le rapport évoque le préavis de 20 jours prévu par l'article 75 du code du travail, indépendamment de l'ancienneté. Le rapport ne fait état d'aucune évolution à cet égard depuis la dernière appréciation, pas plus qu'en ce qui concerne les situations pour lesquelles la loi ne prévoit aucun préavis. Le Comité réitère par conséquent son précédent constat de non-conformité.

S'agissant du préavis applicable aux licenciements non liés à une faute du salarié (articles 65 et 66 du code du travail), le rapport précise que les parties peuvent négocier des droits supplémentaires. Il ajoute qu'en pareil cas, le salarié peut recevoir une indemnisation, conformément à la législation et à la convention collective applicable. Le Comité demande que le prochain rapport donne des exemples de délais de préavis plus longs. Il demande également des informations sur l'indemnisation accordée en pareil cas, et en particulier sur son montant.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a demandé des informations sur les causes de rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée et la durée du préavis applicable en pareilles circonstances.

En réponse, le rapport indique qu'aux termes de l'article 87, paragraphes 1 et 2, du code du travail, il est interdit de réserver aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée un traitement moins favorable que celui dont bénéficient les salariés permanents exerçant des activités identiques ou similaires, sur la seule base de la durée de leur contrat. Le Comité demande que le prochain rapport confirme que le délai de préavis prévu par l'article 75 du code du travail est bien applicable en cas de rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée.

### *Conclusion*

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

- le délai de préavis applicable au licenciement pour incapacité physique ou mentale, inadéquation professionnelle ou suppression de postes, est insuffisant ;
- la législation ne prévoit aucun délai de préavis en cours de période d'essai ou en cas de cessation d'emploi à cause du décès de l'employeur lorsque celui-ci est une personne physique ou dissolution de l'employeur lorsque ce dernier est une personne morale..

## **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 Roumanie.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a estimé que la situation n'était pas conforme à l'article 4§5 de la Charte au motif qu'après déduction du montant total de toutes les retenues autorisées, le salaire des travailleurs les moins rémunérés ne leur permettait pas d'assurer leur subsistance et celle des personnes dont ils ont la charge.

Le rapport n'indique pas de changement en ce qui concerne les limites des déductions combinées. Le montant combiné des retenues ne peut dépasser 50 % du salaire net des cotisations sociales et des déductions fiscales (article 169§4 du code du travail), tandis que les mensualités du salaire pour le règlement des dommages ne peuvent pas dépasser le tiers du salaire net, dans la limite du montant combiné des déductions de 50 % du salaire net. Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente de non-conformité.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé si la disposition de l'article 170 du Code du travail, selon lequel l'approbation des bulletins de salaire par le salarié ne peut-être considérée comme équivalente à la renonciation à ses droits en vertu de la loi ou du contrat de travail, empêchait les travailleurs effectivement, en droit ou en pratique, de renoncer à l'interdiction générale des retenues sur le salaire établie par l'article 169§1 du Code du travail. Le rapport ne fournit pas la clarification demandée. Le Comité réitère donc sa question précédente.

Le Comité a aussi demandé des informations sur les "autres dettes" visées à l'article 169§3 du Code du travail et si les "montants non dus" visés à l'article 256§1 du Code sont soumis à la limite des retenues combinées de 50 % du salaire net, fixée par l'article 169§4 du code du travail. En outre, le Comité a réitéré sa demande d'informations sur les circonstances (telles que les actions civiles, les amendes, les cotisations syndicales) et / ou les opérations (détachement) susceptibles d'entraîner des retenues sur les salaires non prévues par le Code du travail. Le rapport ne fournit pas les informations demandées. Le comité réitère donc ses questions précédentes.

Le Comité relève également dans la base de données NATLEX de législations nationales du travail, de la sécurité sociale et des droits de l'homme connexes que le Code du travail a été modifié à plusieurs reprises au cours de la période de référence et demande que le prochain rapport indique si les dispositions nationales relatives à l'article 4§5 de la Charte ont été modifiées.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Roumanie n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte au motif que, après déduction du montant cumulé de toutes les retenues autorisées, le salaire des travailleurs les moins rémunérés ne leur permet pas d'assurer leur subsistance et celle des personnes dont ils ont la charge.

## **Article 5 - Droit syndical**

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

Le Comité a examiné la situation au regard 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. Par conséquent, il ne s'attachera dans la présente conclusion qu'aux évolutions récentes et aux informations supplémentaires.

### ***Constitution de syndicats et d'organisations d'employeurs***

Le Comité a précédemment relevé qu'il fallait au minimum quinze salariés pour constituer un syndicat. Toutefois, il a aussi noté que de nombreuses entreprises roumaines ne comptaient pas autant de salariés ; aussi a-t-il demandé dans quelle mesure la condition précitée faisait obstacle à la constitution de syndicats.

Selon le rapport, le nombre de syndicats nouvellement constitués a augmenté de 3 % durant la période de référence.

### ***Liberté d'adhérer ou de ne pas adhérer à un syndicat***

Le Comité a précédemment demandé aux autorités roumaines de fournir des exemples d'affaires de discrimination syndicale. Il a également demandé si une compensation était prévue pour les victimes de discrimination fondée sur l'affiliation ou les activités syndicales (Conclusions 2014).

Le Comité constate que le rapport énumère toutes les affaires dans lesquelles une discrimination fondée sur l'affiliation syndicale a été alléguée. Il note en particulier que nombre de ces affaires font état de pratiques discriminatoires motivées par l'appartenance à un syndicat non représentatif. Le Comité note que les victimes d'une discrimination peuvent prétendre à une indemnisation.

### ***Représentativité***

Le Comité a précédemment jugé la situation non conforme à la Charte sur ce point, au motif que le droit des syndicats non représentatifs d'exercer des prérogatives syndicales clés était limité au niveau des entreprises. Il a relevé que seuls les syndicats représentatifs avaient accès aux locaux et installations de l'entreprise et étaient en droit de participer aux réunions de son conseil d'administration.

Le rapport précise que les syndicats non représentatifs ont parfaitement le droit de représenter leurs membres et ont accès aux locaux de l'entreprise ; ils ont en outre le droit de prendre part aux négociations collectives, aux procédures de conciliation et de médiation, etc.

Le Comité juge donc la situation conforme à la Charte sur ce point.

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

Le Comité a précédemment jugé la situation conforme sur ce point (Conclusions 2014). Il renvoie à sa question concernant le droit syndical des membres des forces armées.

### ***Conclusion***

Le Comité conclut que la situation de la Roumanie est conforme à l'article 5 de la Charte.



## **Article 6 - Droit de négociation collective**

### *Paragraphe 1 - Consultation paritaire*

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

Le Comité a précédemment jugé la situation conforme à la Charte, mais a demandé des informations complémentaires concernant le droit des syndicats non représentatifs de prendre part à la consultation paritaire.

S'agissant du droit des syndicats non représentatifs, le rapport confirme qu'ils ont effectivement le droit de prendre part à la consultation paritaire.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Roumanie 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 Roumanie.

Le Comité renvoie à sa conclusion précédente, qui décrit la situation en la matière (Conclusions 2014).

Le Comité a précédemment relevé dans d'autres sources qu'après l'adoption de la loi sur le dialogue social, la négociation collective était devenue si difficile qu'aucune convention collective n'avait pu être conclue au niveau sectoriel. Il a en outre noté que le nombre d'accords d'entreprises avait nettement baissé (Conclusions 2014).

Le Comité a demandé quel impact les nouvelles règles avaient eu sur la négociation collective au niveau des entreprises et au niveau sectoriel. Il a invité les autorités à indiquer le nombre de conventions collectives conclues au plan sectoriel et à l'échelon des entreprises, ainsi que le nombre d'employeurs et de salariés couverts par ces conventions. Entre-temps, il a réservé sa position sur ce point.

Selon le rapport, 8 367 accords d'entreprise ont été enregistrés en 2013 ; en 2016, il en a été enregistré 9 366, le pourcentage de salariés couverts par ces conventions étant d'environ 33 %.

En 2013, douze accords établis au niveau de groupes d'entreprises ont été enregistrés (4 605 salariés couverts) ; en 2016, sept accords de ce type ont été enregistrés (26 180 salariés couverts).

Au plan sectoriel, trois conventions collectives ont été enregistrées en 2014 ; en 2016 en revanche, aucune convention collective n'a été enregistrée. Le Comité note que ce chiffre demeure peu élevé.

Le rapport précise que les chiffres susmentionnés ne comprennent pas les « accords volontaires » passés en application de l'article 153 de la loi sur le dialogue social. Le Comité souhaite recevoir davantage d'informations sur ces « accords volontaires ».

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur le pourcentage total de salariés couverts par une convention collective, aux différents niveaux.

Etant donné la faible proportion de travailleurs couverts par des accords d'entreprise et le nombre minime d'accords sectoriels, le Comité demande si les autorités roumaines ont pris des mesures en vue de favoriser 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 Roumanie.

Le Comité renvoie à sa conclusion précédente, qui décrit la situation en la matière (Conclusions 2014).

Le Comité a précédemment jugé la situation conforme à la Charte, mais a demandé des informations concernant la situation de fait, ainsi que sur la conciliation dans le secteur public.

Le rapport donne des informations sur les procédures de conciliation engagées durant la période de référence. Il précise que les procédures de conciliation et de médiation que prévoit la loi sur le dialogue sociale s'appliquent également aux travailleurs du secteur public.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Roumanie est conforme à l'article 6§3 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 Roumanie.

Le Comité a examiné la situation relative au droit de mener des actions collectives (définition, objectifs autorisés, personnes et organes habilités, restrictions et exigences de procédure, conséquences d'une grève) dans ses précédentes conclusions. Par conséquent, il ne s'attachera dans la présente conclusion qu'aux évolutions récentes et aux informations supplémentaires.

### ***Habilitation à déclencher une action collective***

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2002, 2004, 2006, 2010 et 2014), le Comité a jugé la situation non conforme à l'article 6§4 de la Charte au motif qu'un syndicat ne pouvait entreprendre une action collective que s'il remplissait des critères de représentativité et pour autant que la moitié au moins des adhérents du syndicat concerné approuve la grève.

Le Comité observe que la situation n'a pas changé. Il considère par conséquent que la situation demeure contraire à la Charte sur ce point.

### ***Restrictions au droit de grève, exigences de procédure***

Le Comité a précédemment demandé quelles étaient les catégories de personnes dont le droit de grève pouvait faire l'objet de restrictions.

Outre les catégories décrites dans le précédent rapport (juges, procureurs, personnel militaire à statut particulier du ministère de la Défense nationale, agents du Service de renseignement, etc.), le rapport indique que les personnels employés dans le secteur des transports aériens, routiers ou maritimes ne peuvent se mettre en grève lorsqu'ils sont de service. Le Comité demande aux autorités de préciser ce qu'il faut entendre par là. Dans l'attente, il réserve sa position sur ce point. Le Comité demande si le droit de grève est reconnu aux agents des services pénitentiaires.

Le Comité renvoie à sa question concernant le droit de grève des policiers.

Concernant la mise en place d'un service minimum en cas de grève, le Comité demande s'il est des secteurs qui l'exigent et, dans l'affirmative, si les partenaires sociaux sont associés aux discussions relatives au service minimum à assurer sur un pied d'égalité.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Roumanie n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte au motif qu'un syndicat ne peut entreprendre une action collective que s'il remplit des critères de représentativité et pour autant que la moitié au moins des adhérents du syndicat concerné approuve la grève.

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

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

Le rapport indique que la situation concernant le droit des travailleurs à l'information et à la consultation, que le Comité a précédemment jugée conforme à l'article 21 (Conclusions 2014), n'a pas changé. C'est pourquoi le Comité n'examinera dans la présente conclusion que les informations supplémentaires fournies par les autorités roumaines.

### ***Cadre juridique***

Le Comité note que la loi n° 467/2006 fixant le cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs transpose intégralement la directive 2002/14/CE qui concerne l'information et la consultation des travailleurs par l'intermédiaire de leurs représentants (information collective).

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

Le Comité considère que le champ d'application personnel est conforme à l'article 21 de la Charte.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a demandé comment les salariés étaient informés et consultés, et quelle était la procédure suivie lorsqu'il n'y a pas de syndicats représentatifs ou de représentants élus dans l'entreprise. Le rapport confirme que l'employeur a l'obligation d'informer les salariés des questions liées à leurs conditions de travail et à l'organisation des tâches, conformément aux dispositions de la loi n° 53/2003.

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

Le Comité renvoie à sa conclusion précédente (Conclusions 2010) concernant le champ d'application matériel du droit à l'information et à la consultation, qui a été jugé conforme à l'article 21 de la Charte.

### ***Recours***

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

### ***Contrôle***

Le Comité a précédemment examiné les sanctions applicables aux employeurs qui ne respectent pas l'obligation d'informer et de consulter leurs salariés (Conclusions 2010), et a jugé la situation conforme à l'article 21 de la Charte.

### ***Conclusion***

Le Comité conclut que la situation de la Roumanie est conforme à l'article 21 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 Roumanie.

### ***Formes de représentation des travailleurs***

Les intérêts des travailleurs sont défendus par des syndicats ou, dans les entreprises qui n'emploient pas plus de 20 salariés et dans lesquels il n'existe aucune représentation syndicale, par des délégués élus par l'ensemble des salariés. A cela s'ajoutent des représentants des salariés dotés de responsabilités spécifiques en matière de santé et de sécurité, ainsi que des représentants dans des entreprises de dimension communautaire chargés d'informer et de consulter le personnel.

### ***Protection accordée aux représentants des travailleurs***

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a jugé la situation de la Roumanie non conforme à la Charte, au motif que la protection contre le licenciement accordée aux représentants des travailleurs n'allait pas au-delà de la durée de leur mandat.

Le cadre juridique n'a pas évolué durant la période de référence. Pendant leur mandat, les représentants des salariés et les représentants élus dans les organes de direction des syndicats sont protégés par la loi contre toute forme de conditionnement, de contrainte ou de restriction dans l'exercice de leurs fonctions et ne peuvent être renvoyés pour des motifs liés à l'accomplissement de ces dernières. En vertu du règlement précédent, cette protection était étendue aux représentants syndicaux pendant deux ans après la fin de leur mandat. Cependant, la Cour constitutionnelle a, dans un arrêt rendu durant la période de référence, déclaré inconstitutionnelle la protection contre le licenciement qui serait accordée après la fin du mandat du représentant, au motif qu'elle établit un privilège par rapport aux salariés dans une situation analogue, qui n'ont pas occupé de poste syndical. Le même principe s'applique aux autres représentants des salariés élus. Une protection supplémentaire peut toutefois faire l'objet d'une négociation collective avec l'employeur ; le rapport donne un exemple d'une solution de ce genre.

Le Comité rappelle que les droits doivent être effectivement garantis et que, à cette fin, la protection contre le licenciement pour des motifs liés à l'exercice des fonctions des représentants des travailleurs doit être prolongée pour une durée raisonnable après la fin effective de leur mandat (Conclusions 2010, Observation interprétative de l'article 28). En conséquence, le Comité conclut que la situation demeure contraire à la Charte à cet égard.

### ***Facilités accordées aux représentants des travailleurs***

Le Comité a précédemment demandé des informations (Conclusions 2007 et 2010) sur les facilités octroyées par l'employeur aux représentants des travailleurs pour qu'ils puissent exercer leurs fonctions avec efficacité et rapidité, en précisant que ces informations devaient couvrir les locaux, le matériel et le soutien technique ou financier, le cas échéant. Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a noté qu'en vertu de la loi sur le dialogue social, les syndicats représentatifs peuvent négocier, par le biais de la convention collective conclue au niveau de l'entreprise, l'accès aux locaux et à d'autres facilités nécessaires à l'exercice de leurs activités et que la législation du travail a laissé à l'employeur la négociation collective visant la mise en place de facilités pour les représentants des travailleurs. Le Comité a demandé si d'autres représentants de travailleurs, notamment les représentants élus, ont le droit d'utiliser les locaux, les moyens de communication et d'autres facilités pour exercer leurs fonctions. Le rapport ne contient aucune information à ce sujet.

À la lumière de ce qui précède, le Comité estime, qu'il n'est pas établi que la situation soit conforme à la Charte sur ce point.

### *Conclusion*

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

- la protection accordée aux syndicats et aux autres représentants des travailleurs élus contre le licenciement ne s'étend pas au-delà de leur mandat ;
- qu'il n'est pas établi que les facilités accordées aux représentants des travailleurs soient adéquates.

## **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 Roumanie.

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2014 et 2010), 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 conclu que la situation était conforme à l'article 29 de la Charte. Par conséquent, il n'examine que les évolutions récentes et les informations complémentaires pertinentes.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé des informations sur les mesures préventives en place pour garantir que les licenciements collectifs 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 78 du Code du travail, les licenciements résultant du non-respect de la procédure prévue par la loi sont passibles de nullité absolue.

### *Conclusion*

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