



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne



07/01/2014

RAP/RCha/MOL/10(2014)

EUROPEAN SOCIAL CHARTER

10th National Report on the implementation of
the European Social Charter

submitted by

**THE GOVERNMENT OF THE REPUBLIC
OF MOLDOVA**

(Articles 2, 4, 5, 6, 21, 26, 28 and 29

for the period 01/01/2009 – 31/12/2012)

Report registered by the Secretariat on 7 January
2014

CYCLE 2014

RÉPUBLIQUE de MOLDOVA

RAPPORT

Sur l'application de la Charte Sociale Européenne révisée
2009-2012

(articles 2, 4, 5, 6, 21, 26, 28 et 29)

2013

ARTICLE 2

Droit aux conditions de travail équitables

P. 1 *Durée raisonnable du temps de travail*

Les normes générales sur la durée du travail sont stipulées dans la Constitution de la République de Moldova et le Code du Travail, dont les prévisions pertinentes sont les suivantes.

Constitution de la République de Moldova – art.43:

„(3) Durée de la semaine de travail est au maximum 40 heures.”

Code du Travail – art. 95:

„(2) La durée normale du temps de travail des salariés des entreprises ne peut pas dépasser 40 heures par semaine.”

Les mêmes prévisions relatives à la durée hebdomadaire de travail sont contenues également dans l’art. 1 de la Convention collective (niveau national) **nr. 2 du 9 juillet 2004 „Temps de travail et temps de repos”**.

Code du Travail – art. 96:

“(1) Pour certaines catégories de salariés, en fonction de l’âge, de l’état de santé, des conditions de travail et d’autres circonstances, conformément avec la législation en vigueur et le contrat individuel de travail, on établit la durée réduite du temps de travail.

(2) La durée hebdomadaire réduite du temps de travail constitue:

a) 24 heures pour les salariés âgés de 15 à 16 ans;

b) 35 heures pour les salariés âgés de 16 à 18 ans;

c) 35 heures pour les salariés qui travaillent dans des conditions dangereuses, en vertu du nomenclateur approuvé par le Gouvernement.

(3) Pour certaines catégories de salariés dont le travail implique un effort intellectuel et psycho-émotionnel important, la durée de travail est établie par le Gouvernement et ne peut pas dépasser 35 heures par semaine¹.

(4) Pour les personnes handicapées de catégorie I et II (si ceux-ci ne bénéficient pas des facilités plus favorables) on établit la durée réduite du temps de travail de 30 heures par semaine, sans diminuer les droits salariaux et d’autres droits prévus dans la législation en vigueur.”

Code du Travail – art. 97:

”(1) Suite à l’accord entre le salarié et l’employeur on peut établir tant au moment de l’embauche, que plus tard, la journée de travail partielle ou la semaine de travail partielle. A la demande d’une femme enceinte, d’un salarié qui a des enfants sous l’âge de 14 ans ou des enfants handicapés (y compris ceux qui sont sous leur tutelle/curatelle) ou du salarié qui soigne un membre de famille malade, l’employeur est obligé de leur établir la journée ou la semaine de travail partielle.

¹ Pour le moment un pareil nomenclateur n’est pas approuvé.

(2) La rétribution du travail dans les cas prévus dans l'al.(1) est effectuée proportionnellement au temps travaillé ou en fonction du volume du travail effectué.

(3) L'activité dans des conditions du temps de travail partiel n'implique pas la limitation des droits des salariés concernant le calcul de l'ancienneté, y compris le stage de cotisation, sauf les cas prévus dans la législation en vigueur, la durée du congé de repos annuel ou d'autres droits de travail."

Code du Travail – art. 98 al. (1):

"(1) La répartition du temps de travail dans le cadre de la semaine est, régulièrement, uniforme et constitue 8 heures par jour, pendant 5 jours, avec deux jours de repos."

Code du Travail – art. 100:

"(1) La durée journalière normale du temps de travail constitue 8 heures.

(2) Pour les salariés sous l'âge de 16 ans, la durée journalière du temps de travail ne peut pas dépasser 5 heures.

(3) Pour les salariés âgés de 16 à 18 ans et les salariés qui travaillent dans des conditions de travail pénibles, la durée journalière du temps de travail ne peut pas dépasser 7 heures.

(4) Pour les personnes handicapées la durée journalière du temps de travail est établie conformément au certificat médical, dans les limites de la durée journalière normale du temps de travail.

(5) La durée journalière maximale du temps de travail ne peut pas dépasser 10 heures dans les limites de la durée normale du temps de travail de 40 heures par semaine.

(6) Pour certains types d'activité, entreprises ou professions on peut établir, par l'intermédiaire des conventions collectives, une durée journalière du temps de travail de 12 heures, suivie d'une période de repos d'au moins 24 heures.²

(7) L'employeur peut établir avec l'accord écrit du salarié des programmes individualisés de travail, avec un régime flexible du temps de travail, si cette possibilité est prévue par le règlement intérieur de l'entreprise ou dans le contrat collectif ou dans le contrat individuel.

(8) Lors des travaux dont le caractère particulier du travail l'impose la journée de travail peut être divisée, dans l'ordre prévue par la loi, à condition que la durée totale du temps de travail ne dépasse pas la durée journalière normale du temps de travail.

(9) La durée de la journée de travail peut être, également, divisée en deux segments: une période fixe où le salarié se trouve à son lieu de travail et une période variable (mobile), où le salarié choisit les heures de début et d'arrêt, tout en respectant la durée journalière normale du temps de travail. "

Code du Travail – art. 102:

"(1) La durée de la journée de travail (de la tour) à la veille d'un jour férié non-ouvrable est réduite d'au moins une heure pour tous les salariés, à l'exception de ceux qui

² " La liste de professions pour lesquelles la durée journalière du temps de travail de 12 heures est permise, étant suivies d'une période d'au moins de 24 heures" est la partie composante de la Convention collective (niveau national) n 2 du 9 juillet 2004 „Temps de travail et temps de repos". Tenant compte que nous ne disposons pas d'une traduction dans une langue n du CoE, nous annexons une copie de la Convention en russe à ce rapport.

en vertu de l'article 96 bénéficient déjà d'une durée réduite du temps de travail ou en vertu de l'article 97 – d'une journée de travail partielle.

(2) Dans le cas où la journée de travail la veille d'un jour férié non-ouvrable est transférée pour un autre jour, la même durée réduite de la journée de travail sera maintenue.

(3) La durée concrète réduite de la journée de travail la veille d'un jour férié non-ouvrable prévue dans l'al.(1) est établie dans le contrat collectif de travail, dans le règlement intérieur de l'entreprises ou dans l'ordre (disposition, décision) de l'employeur émis avec la consultation préalable des représentants des salariés."

Code du Travail – art. 107:

”(1) Dans le cadre du programme journalier de travail le salarié doit bénéficier d'une pause déjeuner d'au moins 30 minutes.

(2) La durée concrète de la pause déjeuner et le temps de son octroi sont établis dans le contrat collectif de travail ou dans le règlement intérieur de l'entreprise. Les pauses déjeuner, avec des exceptions prévues dans le contrat collectif de travail ou dans le règlement intérieur de l'entreprises ne sont pas incluses dans le temps de travail.

(3) Dans les entreprises avec le flux continu l'employeur est obligé à assurer des conditions aux salariés pour la prise du déjeuner pendant le service aux lieux de travail.

(4) La durée de repos journalier entre la fin du programme de travail d'un jour et le début du programme de travail le jour suivant, ne peut pas être inférieure à la durée double du travail de travail journalier."

Code du Travail – art. 109:

“(1) Le repos hebdomadaire est accordé pendant 2 jours consécutifs, régulièrement samedi et dimanche.

(2) Dans le cas où le repos concomitant pour tout le personnel de l'entreprise les samedis et les dimanches aurait porté préjudice à l'intérêt publique ou compromis le fonctionnement normal de l'entreprise, le repos hebdomadaire peut être accordé pendant d'autres jours, établis dans le contrat collectif du travail ou dans le règlement intérieur de l'entreprise, à condition qu'un des jours de repos soit dimanche.

(3) Dans les entreprises ou, grâce au spécifique du travail le repos hebdomadaire ne peut pas être accordé toutes les semaines le dimanche, les salariés bénéficieront de deux jours de repos au cours de la semaine et d'un supplément au salaire établi par le contrat collectifs ou le contrat individuel de travail.

(4) La durée de repos hebdomadaire non-interrompu dans tous les cas ne doit pas être inférieur à 42 heures, à l'exception des cas où la semaine de travail est de 6 jours."

Code du Travail – art. 99:

„(1) Les entreprises peuvent introduire l'évidence globale du temps de travail à condition que la durée du temps de travail ne dépasse pas le nombre d'heures ouvrables établies par le présent Code. Dans ces cas la période d'évidence ne doit pas dépasser un an, et la durée journalière du temps de travail (de la tour) ne peut pas dépasser 12 heures.

(2) Le mode d'application de l'évidence globale du temps de travail est établi dans le règlement intérieur de l'entreprise et par le contrat collectif du travail, tenant compte les restrictions prévues pour certaines professions par les conventions collectives

au niveau national et sectoriel et d'autres actes internationales, dont la République de Moldova fait partie..”

Code du Travail – art. 104:

„(1) On considère *le travail supplémentaire* – le travail prêté hors la durée normale du temps de travail hebdomadaire prévue dans l'article 95.

(2) L'entraînement au travail supplémentaire peut être disposé par l'employeur sans accord du salarié:

a) pour effectuer les travaux nécessaires pour la défense du pays, pour prévenir une catastrophe de production ou pour éliminer les conséquences d'une catastrophe de production ou d'une calamité naturelle;

b) pour effectuer les travaux nécessaires à l'élimination des situations qui pourraient périlcliter le bon fonctionnement des services d'approvisionnement en eau et énergie électrique, canalisation, services postaux, télécommunications et informationnelles, des moyens de transport publique, des installations de distribution du combustible.

(3) L'entraînement au travail est effectué par l'employeur avec l'accord écrit du salarié:

a) pour finaliser le travail commencé qui à cause d'un retard non prévu lié aux conditions techniques du procès de production, n'ont pas été finis au cours de la durée normale du temps de travail, et son interruption peut provoquer la détérioration ou la destruction des biens de l'employeur et du patron, du patrimoine municipal ou publique;

b) pour effectuer des travaux temporaires de réparation ou de réhabilitation des dispositifs et des installations, si leurs déficiences pourraient provoquer la cessation du travail pour une durée déterminée et pour plusieurs personnes;

c) pour effectuer les travaux imposés par l'apparition des circonstances qui pourraient provoquer la détérioration ou la destruction des biens de l'entreprise, y compris de la matière première, des matériaux et des produits;

d) pour continuer le travail en cas de non-présentation du travailleur à la tour, si le travail n'admet pas l'interruption. Dans ces cas l'employeur est obligé à prendre des mesures urgentes de remplacement du salarié respectif.

(4) L'entraînement au travail supplémentaire dans d'autres cas que ceux prévus dans l'al. (2) et (3) est admis avec l'accord écrit du salarié et du représentant des salariés.

(5) A la requête de l'employeur les salariés peuvent prêter le travail hors les heures de programme dans la limite de 120 heures durant un an calendaire. Dans des cas exceptionnels cette limite, avec l'accord des représentants de salariés, peut être étendue jusqu'à 240 heures.

(6) Lorsqu'il demande la prestation d'un travail supplémentaire l'employeur est obligé à assurer des conditions normales de travail aux salariés, y compris celles de la sécurité et de la santé au travail.

(7) L'entraînement au travail supplémentaires est effectué à la base de l'ordre (disposition) de l'employeur qui est porté à la connaissance des salariés respectifs contre signature.”

Code du Travail – art. 105:

(1) Il n'est pas admis l'entraînement au travail supplémentaire des salariés sous l'âge de 18 ans, des femmes enceintes, des femmes se trouvant en congé postnatal ainsi

que des personnes pour lesquelles le travail supplémentaire est contraindiqué en vertu du certificat médical.

(2) Les personnes handicapées de catégorie I et II, l'un des parents (tuteur, curateur) qui a des enfants sous l'âge de 6 ans ou les enfants handicapés, les personnes qui combinent les congés pour les soins des enfants prévus dans l'article 126 et 127 al.(2) avec l'activité de travail et les salariés qui soignent un membre de famille malade, en vertu du certificat médical, peuvent prêter le travail supplémentaire seulement avec leur consentement écrit. En même temps, l'employeur est obligé à informer par écrit les salariés mentionnés concernant leur droit de refuser le travail supplémentaire.

(3) L'exercice du travail supplémentaire ne peut pas avoir comme effet l'augmentation de la durée journalière du temps de travail plus de 12 jours."

Code du Travail – art. 106:

„L'employeur est obligé à tenir, de manière établie, l'évidence du temps de travail prêté effectivement par chaque salarié, y compris le travail supplémentaire, le travail prêté pendant les jours de repos et les jours fériés non-ouvrables."

Code du Travail – art. 157:

„(1) En cas de rémunération par unité de temps, le travail supplémentaire (art.104), pour les premières deux heures, est rémunéré en montant d'au moins de 1,5 salaires tarifaires (salaires mensuelles) établis pour le salarié pour une unité de temps, et pour les heures suivantes - d'au moins en montant double.

(2) En cas de rémunération par accord, pour le travail supplémentaire l'employeur paye un supplément d'au moins 50% du salaire tarifaire du salarié de la catégorie respective, rémunéré par unité de temps pour les premières 2 heures et en montant d'au moins 100% de ce salaire tarifaire - pour les heures suivantes. .

(3) La compensation du travail supplémentaire par le temps libre n'est pas admis."

Pendant la période de référence la législation nationale n'a pas connu de modifications essentielles concernant la durée de travail journalier ou hebdomadaire. En même temps, les conventions collectives et les contrats collectifs de travail de niveau d'entreprise la durée réduite du temps de travail journalier de la dernière journée de la semaine est souvent prévue (de 1-2 heures) (régulièrement vendredi) ou la veille des jours fériés non-ouvrables. *Les prévisions en cause sont étendues seulement sur les salariés des secteurs ou des entreprises respectives.*

Nous présentons ci-dessous le tableau de la population occupée selon les activités économiques, le programme de travail, la durée de la semaine de travail, les sexes et les moyennes pour les années 2009-2012, fourni par le Bureau National des Statistiques.

Population occupée selon les activités économiques, programme de travail, durée de la semaine, sexes, moyennes et ans

	Deux sexes			
	Total sur pays			
	2009	2010	2011	2012
Agriculture, économie e de la chasse, pisciculture				
Programme de travail - total				
Durée hebdomadaire de travail - total	333,7	314,7	323,0	303,3
0-20 heures	29,0	27,4	19,3	21,7
21-30 heures	98,1	94,6	94,6	99,6
31-39 heures	69,3	63,8	65,8	65,6
40 heures	60,8	53,1	45,9	42,5
41 heures et plus	76,5	75,8	97,5	73,9
Complet				
Durée de la semaine de travail - total	293,5	277,8	279,1	254,8
0-20 heures	11,7	14,0	9,9	12,1
21-30 heures	79,0	75,3	70,0	70,5
31-39 heures	66,5	60,2	57,2	57,5
40 heures	60,6	53,0	45,3	42,0
41 heures et plus	75,7	75,3	96,7	72,7
Partiel				
Durée de la semaine de travail - total	40,2	36,9	43,9	48,5
0-20 heures	17,2	13,4	9,4	9,6
21-30 heures	19,1	19,3	24,6	29,1
31-39 heures	2,8	3,6	8,6	8,1
40 heures	0,2	0,1	0,5	0,5
41 heures et plus	0,8	0,5	0,8	1,2
Industrie				
Durée de la semaine de travail - total				
0-20 heures	155,4	145,8	153,2	150,9
21-30 heures	10,6	9,6	7,6	5,6
31-39 heures	5,4	5,3	3,8	6,8
40 heures	9,9	9,3	9,7	8,0
41 heures et plus	100,5	97,0	104,7	108,3
Durée de la semaine de travail - total				
0-20 heures	29,1	24,6	27,4	22,2
Complet				
Durée de la semaine de travail - total	150,7	140,7	147,5	146,4
0-20 heures	7,8	6,3	4,8	3,8
21-30 heures	3,8	3,9	2,0	4,6
31-39 heures	9,5	8,9	9,0	7,7
40 heures	100,5	97,0	104,5	108,1
41 heures et plus	29,1	24,6	27,3	22,2
Partiel				
Durée de la semaine de travail - total	4,7	5,1	5,6	4,5
0-20 heures	2,7	3,3	2,8	1,7

21-30 heures	1,5	1,4	1,8	2,3
31-39 heures	0,4	0,4	0,7	0,3
40 heures	0,0	0,0	0,2	0,2
41 heures et plus	0,0	..	0,1	0,0
Construction				
Durée de la semaine de travail - total				
0-20 heures	72,9	67,5	66,8	70,2
21-30 heures	4,4	5,4	3,9	3,7
31-39 heures	5,9	6,5	4,8	6,1
40 heures	6,1	6,2	7,5	5,8
41 heures et plus	31,4	26,6	25,3	27,7
Durée de la semaine de travail - total	25,1	22,8	25,4	26,8
Complet				
Durée de la semaine de travail - total	66,4	60,2	59,6	63,3
0-20 heures	2,6	2,7	1,6	1,7
21-30 heures	3,0	2,9	2,4	3,2
31-39 heures	5,1	5,6	6,2	4,6
40 heures	31,2	26,4	24,9	27,2
41 heures et plus	24,5	22,6	24,5	26,5
Partiel				
Durée de la semaine de travail - total	6,5	7,3	7,3	6,9
0-20 heures	1,8	2,6	2,3	2,0
21-30 heures	2,9	3,6	2,4	2,9
31-39 heures	1,0	0,6	1,3	1,2
40 heures	0,2	0,2	0,4	0,5
41 heures et plus	0,6	0,2	0,9	0,3
Commerce en gros et en détail, Hôtels et restaurants				
Programme de travail - total				
Durée de la semaine de travail - total	217,4	213,4	223,0	209,3
0-20 heures	9,9	10,3	8,2	11,3
21-30 heures	12,4	10,8	9,5	11,2
31-39 heures	21,2	20,7	22,6	17,1
40 heures	79,0	81,4	84,5	80,9
41 heures et plus	94,9	90,2	98,2	88,8
Complet				
Durée de la semaine de travail - total	208,4	204,5	214,7	199,4
0-20 heures	6,0	6,2	5,0	7,3
21-30 heures	8,9	7,6	6,8	7,3
31-39 heures	19,8	19,3	20,4	15,4
40 heures	79,0	81,2	84,5	80,7
41 heures et plus	94,7	90,1	98,1	88,7
Partiel				
Durée de la semaine de travail - total	9,0	8,9	8,3	9,9
0-20 heures	3,9	4,1	3,3	4,0
21-30 heures	3,5	3,2	2,7	3,9
31-39 heures	1,3	1,4	2,2	1,7
40 heures	0,0	0,2	..	0,2
41 heures et plus	0,2	0,1	0,1	0,1

Transports et communications				
Programme de travail - total				
Durée de la semaine de travail - total	68,0	63,7	67,0	70,5
0-20 heures	3,8	4,0	3,0	4,1
21-30 heures	5,0	4,1	3,6	4,3
31-39 heures	5,6	5,0	4,3	4,0
40 heures	32,6	29,7	33,8	35,0
41 heures et plus	21,1	21,0	22,3	23,0
Complet				
Durée de la semaine de travail - total	64,8	59,5	63,5	65,8
0-20 heures	2,4	2,0	1,5	1,6
21-30 heures	3,5	2,6	2,3	2,5
31-39 heures	5,3	4,3	3,9	3,7
40 heures	32,5	29,7	33,7	35,0
41 heures et plus	21,0	20,8	22,1	22,9
Partiel				
Durée de la semaine de travail - total	3,2	4,3	3,5	4,7
0-20 heures	1,4	2,0	1,4	2,5
21-30 heures	1,5	1,5	1,3	1,8
31-39 heures	0,2	0,7	0,5	0,2
40 heures	0,0	..	0,1	0,0
41 heures et plus	0,1	0,2	0,2	0,2
Administration publique, Education, Santé et assistance sociale				
Programme de travail - total				
Durée de la semaine de travail - total	248,6	250,7	250,2	247,1
0-20 heures	35,9	37,7	36,0	39,2
21-30 heures	27,4	27,2	27,1	29,3
31-39 heures	25,1	28,2	25,0	25,5
40 heures	122,3	122,1	120,9	113,7
41 heures et plus	37,9	35,4	41,1	39,4
Complet				
Durée de la semaine de travail - total	238,6	240,4	239,6	235,0
0-20 heures	28,0	30,2	28,4	29,4
21-30 heures	25,6	25,1	24,8	27,9
31-39 heures	25,1	27,8	24,7	24,9
40 heures	122,2	122,0	120,8	113,6
41 heures et plus	37,8	35,4	40,9	39,2
Partiel				
Durée de la semaine de travail - total	10,0	10,3	10,6	12,2
0-20 heures	7,9	7,6	7,6	9,8
21-30 heures	1,8	2,1	2,2	1,4
31-39 heures	0,1	0,4	0,3	0,6
40 heures	0,1	0,2	0,2	0,1
41 heures et plus	0,1	0,1	0,2	0,1
Autres activités				
Programme de travail - total				
Durée de la semaine de travail - total	88,4	87,6	90,4	95,5

0-20 heures	8,0	7,9	6,8	7,1
21-30 heures	4,7	4,4	5,0	6,1
31-39 heures	7,1	6,7	6,8	7,0
40 heures	49,1	50,5	55,7	57,9
41 heures et plus	19,4	18,1	16,2	17,3
Complet				
Durée de la semaine de travail - total	82,4	80,9	84,2	89,4
0-20 heures	4,5	3,5	2,5	3,1
21-30 heures	3,0	3,1	3,8	4,3
31-39 heures	6,5	6,0	6,5	6,9
40 heures	49,1	50,3	55,6	57,8
41 heures et plus	19,2	18,0	15,9	17,3
Partiel				
Durée de la semaine de travail - total	5,9	6,7	6,1	6,1
0-20 heures	3,5	4,5	4,3	4,0
21-30 heures	1,7	1,3	1,2	1,8
31-39 heures	0,6	0,6	0,2	0,1
40 heures	..	0,2	0,1	0,1
41 heures et plus	0,2	0,1	0,3	0,0

En ce qui concerne les **observations du CEDS** sur la durée de la période d'évidence dans le cadre de l'évidence globale du temps de travail, nous communiquons qu'en vue d'opérer les modifications de rigueur, ces observations seront mises en discussion lors l'une des réunions du groupe de travail triparti (avec la participation des représentants du Gouvernement, de la Confédération Nationale du Patronat et de la Confédération Nationale des Syndicats), habilité à examiner les propositions de modifications et de complètement du Code du Travail présentées par la Confédération Nationale de Patronat. Le Gouvernement informera de manière supplémentaire le CEDS sur les évolutions enregistrées à ce sujet.

Suite à votre demande, nous communiquons également que le respect des normes légales concernant le temps de travail est l'une des parties composantes de base des contrôles effectués par l'Inspectorat d'Etat de Travail³. Dans ce contexte il faut mentionner que le non-respect de la durée normale du temps de travail figure en tant que violation la plus fréquente de la législation de travail mentionnée dans le Rapport d'activité de l'Inspection du Travail pour 2012. Certains employeurs admettent le dépassement de la durée réduite du temps de travail, n'émettent pas d'ordres pour l'entraînement des salariés au travail supplémentaire, ne tiennent pas l'évidence du temps de travail prêté en dehors du programme, ne rémunèrent ce travail en montant prévu par la législation ou ne le rémunèrent pas du tout.

Par conséquent, nous voulons mentionner l'amélioration récente du cadre coercitif destiné à assurer le respect de la législation du travail. Le 11 juillet 2012 a été adoptée la *Loi n 169 pour la modification et le complètement de certains actes législatifs*, par laquelle le Code du Travail et le Code contraventionnel ont été complétés par les prévisions relatives au travail non-déclaré (respectivement l'art. 7¹ et l'art. 55¹), ce qui

³ La dénomination de cet organe a été modifiée par la Loi n 139 du 14 juin 2013.

contribuera indirectement au retour des travailleurs informels sous l'incidence de la législation du travail et, par conséquent, à l'organisation légale de leur temps de travail.

En même temps, l'**art. 55** du Code Contraventionnel („Violation de la législation du travail, de la législation sur la sécurité et la santé au travail”) a été exposé dans une nouvelle rédaction, tout en rendant plus dures les sanctions de rigueur.

Par conséquent, en vertu de l'article 55 dans la rédaction actuelle, la violation de la législation du travail ou de la législation sur la sécurité et la santé au travail est sanctionnée avec une amende de 100 à 140 (*antérieurement de 40 à 50*) unités conventionnelles⁴ appliquée a une personne physique, avec une amende de 200 à 350 (*antérieurement de 50 à 75*) unités conventionnelles appliquées a une personne ayant une fonction de responsabilité, avec une amende de 350 à 450 (*antérieurement de 80 à 120*) unités conventionnelles appliquées à une personne juridique.

Les mêmes actions accomplies par rapport a un mineur est sanctionne avec une amende de 120 à 150 (*antérieurement de 50 à 80*) unités conventionnelles appliquées à une personne physique, avec une amende de 250 à 350 (*antérieurement de 100 à 150*) unité conventionnelles appliquées a une personne ayant une fonction de responsabilité, avec une amende de 400 à 480 (*antérieurement de 120 à 180*) unités conventionnelles appliquées à une personne juridique.

PARAGRAPHE 2

Jours fériés payés

Les jours fériés payés sont, de même que jusqu'à présent ceux prévues dans l'article 111 al. (1) du Code du travail dans la rédaction suivante:

Code du Travail – art. 111 al(1):

”(1) Dans la République de Moldova, les jours fériés non-ouvrables, avec le payement du salaire moyen (pour les salarié qui sont rémunérés en accord ou par unité de temps – heure ou jour), sont:

- a) 1 janvier – Nouvel An;
- b) 7 et 8 janvier – Naissance de Jésus Christ (Noel);
- c) 8 mars – Journée Internationale des Femmes;
- d) première et deuxième journée des Pâques conformément au calendrier religieux;
- e) lundi une semaine après les Pâques (Paștele Blajinilor);
- f) 1 mai – Journée internationale de la solidarité des travailleurs;
- g) 9 mai – Jour de Victoire et de commémoration des héros tombes pour l'indépendance de la Patrie;
- h) 27 aout – Jour de l'Indépendance;
- i) 31 aout – fête “Notre Langue”;
- j) journée de l'église de la localité respective, déclarée par le conseil local du municipale, de la ville, de la commune, du village.”

Conformément à l'article susmentionné les salariés rémunérés en accord ou par unité de temps qui ne travaillent pas ces jours gardent leur salaire moyen pour les jours respectifs.

⁴ L'unité conventionnelle d'amende est égale à 20 MDL.

Les salariés dont le travail est rétribué avec un salaire mensuel ne sont pas visés par cette norme, car leur salaire ne dépend pas du nombre de jours fériés non-ouvrables intervenus au cours du mois et par conséquent, leur salaire moyen pour ces jours est maintenu en tout cas.

Il faut mentionner que la syntagme "(pour les salariés qui sont rémunérés en accord ou par unité de temps – heure ou jour)" n'a pas figuré dans la rédaction initiale de la norme. Après avoir sollicité l'avis du Secrétariat de la Charte Sociale Européenne révisée concernant la nécessité de consigner dans la loi l'obligation de maintenir le salaire moyen pour les jours fériés pour les salariés avec un salaire mensuel, on a adopté la Loi n 168 d 9 juillet 2010, où dans la partie diapositive de l'art. 111 al. (1) du Code du Travail on a introduit la précision "(pour les salariés qui sont rémunérés en accord ou par unité de temps – heure ou jour)".

Tous les salariés (indifféremment de la modalité de rémunération) qui ont été entraînés au travail comme exception⁵ au cours de ces jours, sont payés pour ce travail en vertu de l'article 158 du Code du travail:

a) les salariés qui travaillent en accord – au moins en montant double du tarif de l'accord;

b) les salariés dont le travail est rémunéré à la base des salaires tarifaires par heure ou par jour – au moins en montant double du salaire du salarié par heure ou par jour;

c) Les salariés dont le travail est rémunéré avec un salaire mensuel – au moins en montant d'un salaire pour unité de temps ou de la rémunération d'un jour en plus de salaire, si le travail pendant les jours de repos ou d'un jour férié non-ouvrable a été prêté dans les limites de la norme mensuelle du temps de travail et au moins en montant double du salaire pour unité de temps ou de la rémunération d'un jour en plus de salaire, si le travail a été prêté au-delà de la norme mensuelle.

En vertu de la stipulation expresse dans l'article 158, le travail pendant le jour férié non-ouvrable est rémunéré „à condition de paiement du salaire moyen conformément à l'article 111”, c'est-à-dire les sommes gagnées par les salariés pour le travail pendant ces jours sont rajoutés au salaire moyen garanti par l'article 111. Dans le cas où les jours fériés non-ouvrables coïncident avec les jours de repos hebdomadaire, le salaire moyen pour ces jours n'est pas payé.

Suite à votre demande, nous communiquons de manière répétée (voir notre réponse de 2011) que par les conventions ou les contrats collectifs les partenaires sociaux ne peuvent qu'augmenter le volume de droits des salariés prévus dans la législation en vigueur. En rapport avec les jours fériés payés ceux-ci peuvent prévoir (et prévoient effectivement seulement un montant augmenté de la rémunération maintenue pour les jours respectifs ou pour le travail prêté par les salariés pendant ces jours. En vertu de l'article 12 du Code du Travail les clauses des contrats individuels de travail, des contrats collectifs de travail et des conventions collectives ou des actes juridiques émis par les autorités publiques centrales ou locales de spécialité, qui aggravent la situation des salariés en comparaison avec la législation du travail, sont nulles et ne produisent pas d'effets juridiques.

⁵ Conformément à l'art. 111 al (2), pendant les jours fériés non-ouvrables les travaux sont admis dans les entreprises dont l'arrêt n'est pas possible suite aux conditions techniques et de production (les entreprises au flux continu), aux travaux déterminés par la nécessité de desservir la population, ainsi qu'aux travaux urgents de réparation et de chargement-déchargement, avec certaines exceptions (salariés sous l'âge de 18 ans, les femmes enceintes, les femmes se trouvant en congé postnatal).

Malheureusement on ne dispose pas de données statistiques concernant les montants réels payés aux salariés pour les jours fériés non-ouvrables, par conséquent on est dans l'impossibilité de suivre l'évolution de ces sommes.

PARAGRAPHE 3 **Congé annuel payé**

L'octroi des congés annuels payés est réglementé dans la République de Moldova par l'article 43 de la Constitution et des articles 112-122 du Code du Travail qui sont reproduits ci-dessous.

Constitution – art. 43 al. (2):

”(2) Les salariés ont droit à la protection de travail. Les mesures de protection concernent la sécurité et la santé au travail, le régime de travail des femmes et des jeunes, l'institution d'un salaire minimal national, le repos hebdomadaire, le congé de repos payé, la prestation du travail dans des conditions pénibles, ainsi que d'autres situations spécifiques.”

Code du travail – art 112-122

”Article 112. Congé de repos annuel

(1) Le droit au congé de repos annuel payé est garanti pour tous les salariés.

(2) Le droit au congé de repos annuel ne peut pas faire objet d'une cession, d'un renoncement ou de limitation. Toute entente par laquelle on renonce, intégralement ou partiellement à ce droit est nulle.

(3) Tout salarié qui travaille à la base d'un contrat individuel de travail bénéficie de droit au congé de repos annuel.

Article 113. Durée du congé de repos annuel

(1) Tous les salariés bénéficient annuellement d'un congé de repos payé, avec une durée minimale de 28 jours calendaires, à l'exception des jours fériés non-ouvrables.

(2) Pour les salariés de certains secteurs de l'économie nationale (éducation, santé publique, service public etc.), par une loi organique on peut établir une autre durée de repos annuel (calculée en jours calendaires).

Article 114. Calcul de l'ancienneté de travail qui donne droit au congé de repos annuel.

(1) L'ancienneté qui donne droit au congé de repos annuel comprend:

- a) le temps que le salarié a effectivement travaillé;
- b) le temps quand le salarié en fait n'a pas travaillé, mais on lui a maintenu son poste (fonction) et le salaire moyen intégral ou partiel;
- c) le temps de l'absence forcée du travail – en cas de licenciement illégal ou du transfert illégal à un autre poste et de rétablissement ultérieur à son poste;
- d) le temps quand le salarié en fait n'a pas travaillé, mais on lui a maintenu son poste (fonction) et il a reçu différents paiements du budget des assurances sociales d'Etat, à l'exception du congé partiel payé pour les soins de l'enfant jusqu'à l'âge de 3 ans;

e) autres périodes de temps prévues dans les conventions collectives, dans le contrat collectif ou dans le contrat individuel de travail, dans le règlement intérieur de l'entreprise.

(2) Si les conventions collectives, le contrat collectif ou le contrat individuel de travail ne prévoient pas autre chose l'ancienneté qui donne droit au congé de repos annuel ne comprend pas:

- a) le temps d'absence non-motivée de son lieu de travail;
- b) la période de congé pour les soins de l'enfant jusqu'à l'âge de 6 ans;
- c) La période de congé non-payé avec une durée qui dépasse 14 jours de calendrier;
- d) la période de suspension du contrat individuel de travail, à l'exception des cas prévus dans l'article 76 lit.a)-d) et de l'art.77 lit.b).

Article 115. Mode d'octroi du congé de repos annuel

(1) Le congé de repos pour le premier an de travail est accordé aux salariés après 6 mois de travail dans l'entreprise respective.

(2) Avant l'écoulement de 6 mois de travail dans l'entreprise, le congé de repos pour le premier an est accordé, à la base d'une demande écrite aux catégories suivantes de salariés:

- a) femmes – avant le congé de maternité et immédiatement après celui-ci;
- b) salariés sous l'âge de 18 ans;
- c) autres salariés, conformément à la législation en vigueur.

(2¹) Le congé de repos pour le premier an de travail peut être accordé au salarié même avant l'expiration de 6 mois de travail dans l'entreprise.

(3) Les salariés transférés d'une entreprise dans une autre peuvent bénéficier d'un congé également avant l'expiration de 6 mois de travail après le transfert.

(4) Le congé de repos annuel pour les années suivantes de travail peut être accordé au salarié à la base d'une demande écrite, à tout moment de l'an, conformément à la programmation établie.

(5) Le congé de repos annuel peut être accordé intégralement ou à la base d'une demande écrite du salarié, peut être divisé en parties, dont une aura la durée minimale de 14 jours calendriers.

(6) Le congé de repos annuel est accordé au salarié à la base d'un ordre (disposition, décision) émis par l'employeur.

Article 116. Programmation des congés de repos annuels

(1) La programmation des congés de repos annuels pour l'an suivant est fait par l'employeur, en accord avec les représentants des salariés, au moins 2 semaines avant la fin de chaque année de calendrier.

(2) Lors de la programmation des congés de repos annuels on tient compte tant des souhaits des salariés, que de la nécessité d'assurer le bon fonctionnement de l'entreprise.

(3) Les salariés dont les épouses sont en congés de maternité bénéficient, à la base d'une demande écrite, le congé annuel en même temps avec les congés des épouses.

(4) Les salariés sous l'âge de 18 ans, les parents qui ont 2 et plus d'enfants sous l'âge de 16 ans ou un enfant handicapé et les parents solitaires qui ont un enfant sous l'âge de 16 ans bénéficient des congés de repos annuels pendant la période estivale ou, à la base d'une demande écrite, pendant n'importe quelle période de l'année.

(5) La programmation des congés de repos annuels est obligatoire tant pour l'employeur que pour le salarié. Le salarié doit être prévenu, par écrit, concernant la date de début du congé au moins 2 semaines avant.

Article 117. Indemnisation de congé

(1) Pour la période du congé de repos annuel le salarié bénéficie d'une indemnisation de congé qui ne peut pas être inférieure que la valeur du salaire moyen pour la période respective.

(2) Le mode de calcul de l'indemnisation de congé est établi par le Gouvernement.

(3) L'indemnisation de congé est payée par l'employeur au moins 3 jours de calendrier avant le départ du salarié en congé.

(4) En cas de décès du salarié l'indemnisation due, y compris pour les congés non-utilisés est payée intégralement à l'époux (épouse), aux enfants majeurs ou aux parents du décédé, et faute de ceux-ci – aux autres héritiers, en conformité avec la législation en vigueur.

Article 118. Octroi annuel du congé de repos. Cas exceptionnels de son ajournement.

(1) Le congé de repos est accordé annuellement conformément à la programmation prévue dans l'article 116. L'employeur a l'obligation de prendre mesures nécessaires pour que les salariés utilisent les congés de repos chaque année de calendrier.

(2) Le congé de repos peut être ajourné ou prolongé en cas où le salarié se trouve en congé médical, en cas d'accomplissement par ceux-ci d'un devoir d'Etat ou d'autres cas prévus dans la loi.

(3) En cas exceptionnels quand l'octroi du congé de repos annuel du salarié pendant l'an de travail en cours peut avoir effet négatif sur le bon fonctionnement de l'entreprise, le congé, avec le consentement écrit du salarié et l'accord écrit des représentants des salariés, peut être ajourné pour l'année suivante. Dans ce cas l'année suivante le salarié bénéficiera de 2 congés, qui peuvent être cumulés ou divisés à la base d'une demande écrite.

(4) Il est interdit le non-octroi du congé de repos annuel de 2 ans consécutifs, ainsi que le non-octroi annuel du congé de repos aux salariés sous l'âge de 18 ans et aux salariés qui ont droit au congé supplémentaire chose liée aux conditions pénibles.

(5) Il n'est pas admis de remplacer le congé de repos annuel non-utilisé par une compensation monétaire, à l'exception des cas de fin du contrat individuel de travail du salarié qui n'avait pas utilisé son congé.

(6) la durée des congés médicaux, des congés de maternité et des études ne sont pas inclus dans la durée du congé de repos annuel. En cas de coïncidence totale ou partielle du congé avec l'un des congés mentionnés, à la base d'une demande écrite du salarié, le congé repos annuel non-utilisé intégralement ou partiellement est ajourné pour la période convenue par l'accord écrit des parties ou il est prolongé, respectivement, avec le nombre des jours indiquées dans le document, délivré de manière établie, concernant l'octroi du congé respectif dans le cadre du même an de calendrier.

Article 119. Compensation des congés de repos annuels non-utilisés

(1) En cas de suspension (art.76 lit.e) et m), art.77 lit.d) et e) et art.78 al.(1) lit.a) et d)) ou la cessation du contrat individuel de travail, le salarié a le droit à la compensation de tous les congés de repos annuels non-utilisés.

(2) A la base d'une demande écrite le salarié peut utiliser le congé de repos annuel pour un an de travail avec la suspension ou la cessation ultérieure du contrat individuel de travail, en touchant la compensation pour les autres congés non-utilisés.

(3) Pendant la période de validité du contrat individuel de travail les congés non-utilisés peuvent être cumulés au congé de repos annuel ou peuvent être utilisés séparément (intégralement ou partiellement, conformément à l'art.115 al.(5)) par les salariés pendant les périodes établies dans l'accord écrit des parties.

Article 121. Congés de repos annuels supplémentaires

(1) Les salariés qui travaillent dans des conditions pénibles, les malvoyants et les jeunes sous l'âge de 18 ans bénéficient d'un congé de repos annuel supplémentaire payé avec une durée minimale de 4 jours de calendrier.

(2) Pour les salariés qui travaillent dans des conditions pénibles, la durée concrète du congé de repos annuel supplémentaire payé est établie par le contrat collectif de travail, à la base du nomenclature respectifs approuvés par le Gouvernement.

(3) Les salariés de certains secteurs de l'économie nationale (industrie, transports, construction etc.) bénéficient des congés de repos annuels supplémentaires payés pour l'ancienneté de travail; dans l'entreprise et pour le travail en tours, conformément à la législation en vigueur.

(4) L'un des parents qui ont 2 et plus enfants sous l'âge de 14 ans (ou un enfant handicapé) bénéficient d'un congé de repos annuel supplémentaire payé avec une durée de 4 jours de calendrier.

(5) Les conventions collectives, les contrats collectifs et ceux individuels peuvent prévoir également d'autres catégories de salariés qui bénéficient de congés de repos annuels supplémentaires payés, ainsi que d'autres durées (plus longues) des congés que celles spécifiées dans l'al. (1), (3) et (4).

Article 122. Rappel du congé

(1) Le salarié peut être rappelé du congé de repos annuel par l'ordre (disposition, décision) de l'employeur, seulement avec l'accord écrit du salarié et seulement pour les situations de service imprévus, qui font nécessaire la présence de celui-ci dans l'entreprise. Dans ce cas le salarié ne restitue pas l'indemnisation pour les jours de congé non-utilisés.

(2) La rétribution du travailleur rappelé du congé annuel de repos est effectuée sur des bases générales.

(3) En cas de rappel le salarié doit utiliser le reste des jours du congé de repos annuel après ce que la situation respective se consomme ou pendant une autre période établie par l'accord des parties dans le cadre du même an de calendrier. Si le reste des jours du congé de repos n'ont pas été utilisés à des motifs quelconques dans le cadre du même an de calendrier, le salarié a le droit de l'utiliser au cours de l'an suivant.

(4) Le salarié utilise la partie restée du congé de repos annuel à la base de l'ordre (disposition, décision) de l'employeur.

(5) Le refus du salarié d'utiliser la partie restée du congé de repos annuel est nul (art.64 al.(2) et art.112 al.(2)).

Pour certains secteurs de l'économie nationale, dont l'activité est gouvernée par des lois spéciales, la durée concrète des congés de repos annuels est établie par les lois respectives. Dans ce contexte il faut mentionner la Loi sur la fonction publique et le

statut du fonctionnaire publique n 158-XVI du 4 juillet 2008, la Loi du service dans les organes de douane n 1150-XIV du 20 juillet 2000, la Loi sur la Procuration n 294-XVI du 25 décembre 2008, la Loi sur le statut des militaires n 162 – XVI du 22 juillet 2005, qui prévoient une durée plus longues du congé annuel de repos. Les congés prolongés sont également accordés aux députés (conformément à la Loi sur le statut député du Parlement n 39-XIII du 7 avril 1994), aux salariés de l'appareil du Président de la République de Moldova (conformément à la Loi sur l'assurance de l'activité du Président de la République de Moldova n 1111 du 20 février 1997).

Régulièrement les lois spéciales établissent également un système de congés supplémentaires, dont la durée varie en fonction de l'ancienneté de travail réalisée par chaque salarié. Par exemple, les fonctionnaires publiques bénéficient d'un congé annuel de base avec une durée de 35 jours de calendrier, tandis qu'en cas où l'ancienneté en service publique dépasse 5, 10 ou 15 ans, le congé de repos annuel payé augmenté respectivement avec 3, 5 ou 7 jours de calendrier.

Les conventions collectives au niveau de secteur et les contrats collectifs de travail au niveau de l'entreprise établissent également d'autres congés supplémentaires (par exemple, pour un effort psycho émotionnel important), ainsi que des durées plus longues des congés en rapport avec celles spécifiées dans le Code.

A part cela, la législation en vigueur établit le droit à l'octroi d'un congé supplémentaire (conformément à une liste spéciale pour les personnes qui travaillent dans des conditions pénibles (voire l'information pour le paragraphe suivant).

- *En tant que réponse à votre demande nous communiquons ce qui suit.*

1. Conformément à l'art. 122 du Code du Travail, en cas de rappel du salarié du congé, le salarié **doit** utiliser les jours restants après ce que la situation respective cesse ou à une autre date établie par l'accord des parties dans le cadre du même an de calendrier.

Le salarié utilise la partie restante du congé de repos annuel à la base de l'ordre (disposition, décision) de l'employeur. Le refus de l'employeur d'utiliser la partie restante du congé de repos annuel est considéré nul.

Nous communiquons également que par "situations de service non-prévues", que le Code établit en tant que raison effective du rappel, on entend tous les motifs objectifs liés aux exigences opérationnels de l'entreprise (augmentation imprévue du volume de travail, la nécessité de remplacer les salariés qui ont démissionnés ou sont partis en congé de maternité, etc.).

Les mêmes situations sont considérées également dans l'art. 118 al. (3) du Code, qui stipule que lors de l'octroi du congé de repos annuel au salarié pendant l'an de travail en cours peut avoir effet négatif sur le bon fonctionnement de l'entreprise, le congé du salarié peut être ajourné pour l'an de travail suivant. Dans ce cas, l'an suivant le salarié bénéficiera de 2 congés qui peuvent être cumulés ou divisés à la base d'une demande écrite. Le non-octroi du congé de repos annuel pendant 2 ans consécutifs est interdit.

En même temps, nous voulons souligner que selon la norme citée, l'ajournement du congé pour l'an suivant peut avoir lieu seulement au titre d'exception et seulement avec le consentement écrit du salarié et avec l'accord écrit du représentant des salariés.

2. En conformité avec l'article 118 al. (6) du Code du Travail, la durée des congés médicaux, des congés de maternité et d'études ne sont pas inclus dans la durée du congé de repos annuel. En cas de coïncidence totale ou partielle du congé avec l'un des congés mentionnés, à la base d'une demande écrite du salarié, le congé de repos annuel non-utilisé intégralement ou partiellement est ajournée pour la période convenue par l'accord écrit des parties ou il est prolongé, respectivement, avec le nombre de jours indiqués dans le document, délivré de manière établie, concernant l'octroi du congé respectif dans le cadre du même an de calendrier.

3. La réduction de la durée du congé annuel par les conventions ou les contrats collectifs de travail n'est possible en vertu des prévisions de l'article art. 112 al. (2) et l'art. 12 du Code du Travail cites ci-dessus.

En vertu de l'article 112 al. (2), le droit au congé ne peut pas être objet d'une cession, renoncement ou limitation et toute entente par laquelle on renonce, intégralement ou partiellement,) ce droit est nul, et en vertu de l'article 12, les clauses des contrats individuels de travail, des conventions collectives de travail ou des actes juridiques émis par les autorités de l'administration publique, qui aggravent la situation des salariés en comparaison avec la législation du travail sont nulles et ne produisent pas d'effets juridiques.

Nous tenons à mentionner que cette information a été déjà présentée au Secrétariat de la Charte dans le premier rapport national sur la mise en œuvre de la Charte, ainsi que dans les réponses aux commentaires 2007 et 2011.

Pendant la période de référence la législation nationale n'a pas supportée des modifications essentielles à ce sujet.

PARAGRAPHE 4

Elimination des risques et facilités pour les salariés qui travaillent dans des conditions nocives

1) Elimination des risques

De même que nous avons communiqué antérieurement, le 10 juillet 2008 on a adopté la Loi sur la sécurité et la santé au travail (lien vers la version russe - <http://lex.justice.md/viewdoc.php?action=view&view=doc&id=328774&lang=2>), qui est devenue l'acte national de base dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail. Selon la loi citée, en vue d'assurer dans l'entreprise un niveau adéquat de sécurité et de santé au travail, les employeurs ont une série d'obligations, dont:

- Assurer l'évitement des risques professionnelles;
- Détenir une évaluation des risques professionnelles qui ne peuvent pas être évités;
- Combattre les risques professionnels à partir la source;
- Assurer, suite à l'évaluation et en fonction de nécessités, l'application des mesures de prévention, ainsi que des méthodes de production et de travail qui mèneraient à l'amélioration du niveau de sécurité et de la protection de la santé des travailleurs;
- Elaborer une politique ample et cohérente de prévention qui comprend la technologie, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs liés au milieu de travail;

- Créer dans l'entreprise des services de protection et de prévention qui s'occuperaient des activités de protection et prévention des risques professionnels ou, faute du personnel spécialisé, recourir aux services externes similaires;
- Elaborer, en cas où la nature et le degré de risque professionnel l'imposent, un plan annuel de protection et de prévention, basée sur l'évaluation des risques professionnels, qui incluent des mesures techniques, sanitaires, d'organisation et de toute autre nature qui seraient nécessaires;
- Prendre des mesures appropriées pour que les travailleurs et/ou leurs représentants dans l'entreprise reçoivent toutes les informations nécessaires sur les risques professionnelles, ainsi que sur les activités et les mesures de protection et de prévention tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau de chaque type de poste de travail;
- Consulter les travailleurs et/ou leur représentants sur toute mesures qui pourrait affecter la sécurité et la santé au travail, tout en constituant dans ce but un comité pour la sécurité et la santé au travail composés des représentants des employeurs et des travailleurs;
- Assurer l'élaboration des instructions de sécurité et de santé au travail pour mettre en œuvre les actes normatifs dans le domaine, tenant compte des particularités des activités et des lieux de travail de l'entreprise;
- Engager seulement des personnes qui, suite à l'examen médical et, selon le cas, des tests psychologiques des aptitudes, correspondent à la tâche de travail qu'ils exécuteront;
- Assurer l'examen médical périodiques et, selon le cas, le test psychologique périodique des travailleurs;
- Assurer des conditions pour que chaque travailleur reçoit une instruction suffisante, adéquate, théorique et pratique dans le domaine de la sécurité et la santé au travail;
- Accorder aux travailleurs l'équipement individuel de protection, en cas où le travail spécifique l'impose;
- Tenir évidence des accidents de travail qui ont comme effet l'incapacité de travail du travailleur pour plus de 3 jours, ainsi que d'élaborer des rapports sur les accidents de travail pour les autorités compétentes, etc.

Evolutions pendant la période de référence

1. Pendant la période de référence en vue d'exécuter la Loi sur la sécurité et la santé au travail les actes normatifs suivants ont été élaborés et adoptés:

- Règlement sur le mode d'organisation des activités de protection des travailleurs aux lieux de travail et de prévention des risques professionnels (Décision n 95 du 5 février 2009);
- Règlement-cadre d'organisation et de fonctionnement du comité pour la sécurité et la santé au travail (Décision n 95 du 5 février 2009);
- Exigences minimales de sécurité et de santé au travail aux lieux de travail (Décision n353 du 5 mai 2010);
- Exigences minimales de sécurité et de santé pour l'utilisation de l'équipement de travail aux lieux de travail (Décision du Gouvernement n 603 du 11 août 2011);

- Exigences minimales de sécurité et de santé pour les chantiers temporaires ou mobiles (Décision du Gouvernement n 80 du 9 février 2012);
- Exigences minimales pour la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à l'amiante aux lieux de travail (Décision du Gouvernement n 244 du 8 avril 2013).

Les décisions citées ont eu le but à contribuer à une meilleure compréhension et mise en œuvre des prévisions de la Loi de sécurité et de santé au travail et en même temps à transposer les directives européennes pertinentes: 89/391/CEE du 12 juin 1989 sur l'introduction des mesures de promotion de l'amélioration de la sécurité et la santé au travail; 89/654/CEE du 30 novembre 1989 sur les exigences minimales de sécurité et de santé au travail; 2009/104/CE du 16 septembre 2009 sur les exigences minimales de sécurité et de santé pour l'utilisation par les travailleurs de l'équipement de travail aux lieux de travail; 92/57/CEE du 24 juin 1992 sur les exigences minimales de sécurité et de santé sur les chantiers temporaires et mobiles, ainsi que 2009/148/CE du 30 novembre 2009 sur la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à l'amiante au lieu de travail.

2. Suite aux modifications introduits dans le Règlement du Ministère du Travail, de la Protection Sociale et de la Famille par la Décision du Gouvernement n 477 du 4 juillet 2012, l'appareil central du Ministère s'est fait créer le Service de sécurité et de santé au travail, avec un effectif de 2 personnes, qui a comme attribution l'élaboration, la promotion et la révision périodique de la politique d'Etat dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail (avant l'adoption de cette Décision ces attributions ont été des attributions supplémentaires de la Direction rapports de travail du Ministère).

3. Le 12 mars 2012 les partenaires sociaux au niveau national (Ministère du Travail, de la Protection Sociale et de la Famille, Confédération des Syndicats et Confédération Nationale des Patronats) ont approuvé l'Analyse de la sécurité et de la santé dans la République de Moldova (profile national).

Celui-ci a servi comme base pour l'élaboration, avec le support de l'OIT du Programme national dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail pour les années 2012-2016.

Le projet établit les priorités et les objectifs au niveau national dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail, pour un long ou court terme, étant élaborée en concordance avec les nécessités de la République de Moldova et avec les objectifs de la Stratégie communautaire de sécurité et de la santé au travail pour la période 2007-2012, adoptée par la Résolution du Conseil de l'Union Européenne de 25 juin 2007.

Le projet du Programme propose la réalisation d'une série de mesures qui développeraient et consolideraient la promotion des principes et des règles de base de la sécurité et de la santé au travail.

Les objectifs généraux du projet de Programme sont les suivants:

A. Perfection du système d'enregistrement, d'évidence et d'analyse des accidents de travail et des maladies professionnelles;

B. Amélioration continue du niveau de sécurité et de santé au travail.

Les objectifs spécifiques du programme sont les suivants:

1) Amélioration continue du niveau de sécurité et de santé au travail

2) Guidage méthodologique des employeurs, en vue de réaliser les activités de prévention et de protection dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail

3) Conscience des acteurs impliqués dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail

4) Intégration plus profonde de la sécurité et de la santé au travail dans les programmes d'enseignement et de formation professionnelle.

La promotion du programme a comme objectif le développement du système de la sécurité et de la santé au travail à fin de créer un milieu adéquat nécessaire pour la mise en œuvre, le développement et la consolidation de la culture de prévention et, par conséquent, la réduction significative des accidents de travail et des maladies professionnelles, ainsi que l'amélioration continue du niveau de sécurité et de santé au travail.

Après avoir effectué l'analyse des coûts de mise en œuvre, le projet de Programme sera remis aux institutions concernées et aux partenaires sociaux pour coordination, et après cela il sera soumis au Gouvernement pour être approuvé.

4. Le 18 octobre 2010 le Gouvernement a approuvé la Décision n 973 sur l'approbation du Programme National sur le management durable des substances chimiques dans la République de Moldova, qui établit les objectifs et les actions destinées à créer un système intégrée de gestion des substances chimiques efficace du point de vue technique, économique, social et écologique et constitue un document principal de planification stratégique de longue terme qui détermine les objectifs spécifiques de développement du système de management durable des substances chimiques jusqu'à 2020.

L'un des objectifs du Programme est l'évaluation au niveau national des risques liés à l'utilisation des substances chimiques en vue de réduire ces risques. Dans ce contexte les ministères concernés doivent faire l'inventaire des sources potentielles de pollution avec l'amiante, mercure, plomb, cadmium ainsi que des substances chimiques incluses par l'amendement à la Convention de Stockholm.

5. Récemment la Confédération des Syndicats de Moldova a décidé de constituer son propre l'Inspectorat du travail, tout en adoptant son règlement dans le cadre de la réunion du Comité Confédéral du 9 août 2012. Dans ce contexte nous exprimons notre espérance que la nouvelle structure offrira à l'Inspectorat du Travail un soutien consistant pour dépister et lutter contre les cas de violation de la législation sur la sécurité et la santé au travail.

2) Facilités pour les salariés qui travaillent dans des conditions nocives

En vertu des prévisions du Code du Travail invoqués ci-dessus (art. 96, al. (2) et art. 100, al. (3)), les salariés qui travaillent dans des conditions de travail nocives bénéficient d'une durée réduite de la journée de travail (pas plus de 7 heures) et de la semaine de travail (pas plus de 35 heures).

Conformément à l'article 121 du Code du Travail, les salariés qui travaillent dans des conditions pénibles bénéficient d'un congé de repos annuel supplémentaire payé avec une durée minimale de 4 jours de calendrier. La durée concrète du congé pour chaque fonction ou profession qui implique des facteurs de production nocifs est établie à la base de la Décision du Gouvernement n 573 du 1 août 1994 sur l'octroi des congés annuels supplémentaires.

En vertu de cette décision la durée des congés annuels supplémentaires pour les conditions pénibles est déterminée par la réduction à 50% de la durée du congé prévu

pour chaque fonction ou profession dans la *Liste des unités de production, des sections, professions et fonctions avec des conditions nocives de travail, ou l'activité offre le droit au congé supplémentaire et à la durée réduite de la journée de travail*, à l'exception des cas où cela conduit à la diminution de la durée totale du congé annuel prévu dans la législation avant l'adoption de la Décision respective.

A la base de la Liste susmentionnée les entreprises approuvent, par les contrats collectifs de travail, les listes propres qui comprennent les sections, les professions ou les fonctions avec des conditions de travail nocives présentes dans l'entreprise respective, ainsi que la durée respective des congés calculés conformément avec les prévisions de la Décision 573. Dans les entreprises où le contrat collectif n'est pas conclu ces listes peuvent être approuvées par la décision commune de l'administration et du comité syndical.

La liste est utilisée également pour déterminer les catégories de salariés qui **bénéficient** d'une durée réduite du temps de travail en vertu de l'article 96 al. (2) lit. c) du Code du Travail, à l'exception du personnel médico-sanitaire, qui est soumis à la Décision du Gouvernement n 1223 du 9 novembre 2004 sur l'approbation du Nomenclature des professions et des fonctions dans des conditions pénibles, dont l'activité accorde le droit au congé de repos annuel supplémentaire payé et la durée de la journée réduite du personnel médico-sanitaire. Suite à votre sollicitation veuillez trouver la version russe de la Décision susmentionnée à l'adresse suivante: <http://lex.justice.md/viewdoc.php?action=view&view=doc&id=298273&lang=2>

La liste générale applicable aux autres salariés comprend les travaux des 42 secteurs de l'économie nationale, dont: exploitation minière, industrie de l'énergie, traitement des métaux, prospections géologiques, industrie chimique, polygraphie, soudage, fabrication des bijoux, confections. Industrie alimentaire, transports, agriculture, commerce, santé, etc. Puisque la Liste en cause a un volume de plus de 500 de pages et existe seulement en version papier, éditée pendant la période soviétique (1974), son annexe au présent rapport serait difficile.

Pendant la période référence les normes légales sur les congés supplémentaires et la durée réduite de la journée de travail pour les salariés qui travaillent dans des conditions nocives n'ont pas supportées des modifications essentielles.

PARAGRAPHE 5

Repos hebdomadaire

De même que les congés de repos payés, le repos hebdomadaire est garanti par l'article art. 43 al. (2) de la Constitution citée dans la partie concernant le paragraphe 3.

Les normes spécifiques sur le repos hebdomadaire sont contenues dans les art. 98, 109, 110 et 158 du Code du Travail qui stipulent:

Code du Travail – art. 98 al. (1) et (2):

”(1) La répartition du temps de travail dans le cadre de la semaine est, régulièrement, uniforme et constituée 8 heures par jour et pendant 5 jours, avec deux jours de repos.

(2) dans les entreprises où, tenant compte du spécifique du travail, l'introduction de la semaine de travail de 5 jours n'est pas raisonnable, il est admis, en tant qu'exception,

l'établissement par le contrat collectif de travail et/ou par le règlement intérieur, de la semaine de travail de 6 jours avec une journée de repos..”

Code du Travail – art. 109:

”(1) Le repos hebdomadaire est accordé pendant 2 jours consécutifs, régulièrement samedi et dimanche.

(2) En cas où le repos simultané pour tout le personnel de l'entreprise les samedis et les dimanches porterait **préjudice** à l'intérêt public ou compromettrait le bon fonctionnement de l'entreprise, le repos hebdomadaire peut être accordé pendant d'autres jours établis dans le contrat collectifs de travail ou dans le règlement intérieur de l'entreprise, à condition qu'une des journées libres soit dimanche.

(3) Dans les entreprises où, grâce au spécifique du travail, il n'est pas possible d'accorder le repos hebdomadaire le dimanche, les salariés bénéficieront de deux jours libres au cours de la semaine et d'un supplément au salaire établi par le contrat collectif de travail ou par le contrat individuel de travail.

(4) La durée du repos hebdomadaire non interrompu en tout cas ne doit pas être moins de 42 heures, à l'exception des cas où la semaine de travail est de 6 jours..”

Code du Travail – art. 110:

”(1) Le travail pendant les jours de repos est interdit.

(2) Par dérogation des dispositions de l'al.(1), l'entraînement des salariés au travail pendant les jours de repos est admis dans des cas prévus dans l'article .104 al.(2) et (3)⁶.

(3) Il n'est pas admis d'entraîner au travail pendant les jours de repos des salariés sous l'âge de 18 ans, des femmes enceintes, des femmes se trouvant dans des congés postnataux.

(4) Les personnes handicapées de catégorie I et II, l'un des parents (tuteur, curateur) qui ont des enfants sous l'âge de 6 ans ou des enfants handicapés, les personnes qui combinent les congés pour les soins des enfants prévus dans les articles 126 et 127 al.(2) avec l'activité de travail et les salariés soignent un membre de famille malade, à la base d'un certificat médical, peuvent prêter le travail pendant les jours de repos seulement avec leur accord écrit. En même temps, l'employeur est obligé à informer par écrit les salariés mentionnés sur leur droit de refuser le travail pendant les jours de repos.”

Code du Travail – art. 158:

”(1) A condition du paiement du salaire moyen conformément à l'art.111 al.(1)⁷, le travail prêté pendant les jours de travail et les jours fériés non ouvrables est rémunéré:

a) aux salarié qui travaillent par accord – au moins en montant double du tarif convenu;

b) aux salariés dont le travail est rémunéré à la base des salaires tarifaires per heure ou par jour / au moins en montant double du salaire par heure ou par jour;

c) aux salariés dont le travail est rémunéré avec un salaire mensuel / au moins en montant d'un salaire par unité de temps ou d'une rémunération journalière en plus de salaire, si le travail pendant le jour de repos ou le jour férié non-ouvrable a été prêté dans les limites de la norme mensuelle du temps de travail et au moins en montant double du

⁶ Le contenu de l'art. 104 du Code du Travail est reproduit dans l'information pour le par. 1 de l' art. 2.

⁷ Art. 111 al. (1) est reproduit dans les informations pour le. 2 de l' art. 2.

salaire par unité de temps et de la rémunération **journalière** en plus du salaire, si le travail a été prêté au-delà de la norme mensuelle.

(2) Suite à la demande écrite du salarié qui a prêté le travail pendant le jour de repos ou le jour férié non ouvrable, l'employeur peut lui accorder une autre journée libre qui ne sera pas rémunérée."

Pendant la période de référence les normes légales sur le repos hebdomadaire n'ont pas supportées des modifications essentielles.

- *Suite à votre demande nous communiquons ce qui suit:*

Pour les salariés avec une semaine de travail de 6 jours le repos hebdomadaire constitue 24 heures et il est accordé le dimanche. L'ajournement du repos hebdomadaire pour une autre semaine n'est pas admis; en cas où le repos hebdomadaire ne peut pas être accordé le samedi ou le dimanche, celui-ci tout simplement sera utilisé pendant d'autres jours de la semaine, mais il ne sera pas ajourné. Puisque en vertu de l'art. 98 al. (2) du Code du Travail, l'établissement de la semaine de travail de 6 jours est admis seulement en tant qu'exception (la ou, tenant compte du spécifique du travail, l'introduction de la semaine de travail de 5 jours n'est pas raisonnable), les entreprises avec un pareil régime de travail sont assez peu nombrables. La majorité des unités économiques du pays ont un régime de travail de 5 jours et 2 jours de repos.

PARAGRAPHE 6

Information des salariés sur les conditions du contrat de travail

L'art. 58 du Code du Travail prévoit l'obligation de conclure le contrat individuel du travail seulement **sous forme écrite** ce qui suppose la familiarisation du salarié avec les conditions du contrat au plus tard au moment de la signature de celui-ci. Le Code établit qu'une procédure supplémentaire d'information du salarié concernant les aspects du contrat individuel du travail – en vertu de l'article 48, avant de conclure le contrat individuel du travail l'employeur a l'obligation d'informer la personne qui sollicite l'embauche sur les principales clauses du contrat. Les clauses minimales qui doivent être incluses dans un contrat individuel du travail sont établies dans l'art. 49 du Code du Travail.

Une partie de l'information concernant le travail à exécuter par le salarié à la base du contrat individuel du travail (date à partir laquelle la personne doit exercer le travail, les droits salariaux, éventuellement la période d'essai, etc.) est contenue également dans l'ordre de nomination en fonction que, selon l'article 65 du Code, l'employeur est obligé à émettre et de le porter à la connaissance du salarié contre signature en délai de 3 jours ouvrables après la date de signature du contrat individuel du travail.

Dans une série d'entreprises (y compris dans toutes les structures du service publique) pour les salariés on rédige des fiches de poste qui également sont portées à la connaissance du salarié au début de l'activité et, comme conséquence, représentent un instrument d'information du titulaire de la fonction sur ses attributions et tâches que la personne doit réaliser étant en fonction occupée.

Pour confirmer les choses exposées nous reproduisons ci-dessous les articles pertinents du Code du Travail.

Code du Travail:

„Article 48. Droit de la personne qui est employé d’être informée sur les clauses du contrat individuel du travail

Avant la conclusion du contrat individuel du travail l’employeur a l’obligation d’informer la personne qui sollicite l’embauche sur les principales clauses du contrat individuel du travail.”

”Article 49. Contenu du contrat individuel du travail

(1) Le contenu du contrat individuel du travail est déterminé par accord des parties, en tenant compte des prévisions de la législation en vigueur, et comprend:

- a) Nom et prénom du salarié;
- b) Dates d’identification de l’employeur;
- c) Durée du contrat;
- d) Date à partir laquelle le contrat doit produire effet;
- e) Attributions de la fonction;
- f) Risques spécifiques à la fonction;
- g) Droits et obligation du salarié;
- h) Droits et obligations de l’employeur;
- i) Conditions de rémunération du travail, y compris le salaire de la fonction ou celui tarifaire et les suppléments, primes et aides matériels;
- j) Compensations et allocations, y compris pour le travail prêté dans des conditions pénibles, nocives et/ou dangereuses;
- k) Lieu de travail;
- l) Régime de travail et de repos;
- m) Période d’essai, si tel est le cas;
- n) Durée du congé de repos annuel et conditions d’octroi de celles-ci;
- o) Prévisions du contrat collectif du travail et du règlement intérieur de l’entreprise relatives aux conditions du travail du salarié;
- p) Conditions de l’assurance sociale;
- q) Conditions des assurances médicales.

(2) Le contrat individuel du travail peut contenir également d’autres prévisions qui ne contreviennent pas à la législation en vigueur.

(3) Il est interdit d’établir pour le salarié par le contrat individuel du travail, des conditions sous le niveau de celles prévues dans les actes normatifs en vigueur, les conventions collectives et par le contrat collectif du travail.

(4) En cas où le salarié doit développer l’activité à l’étranger, avant de départ l’employeur a l’obligation de lui mettre à disposition, en temps utile, toute information prévue dans l’al. (1) et en plus les informations relatives à:

- a) durée de la période de travail à l’étranger;
- b) Devises dans laquelle le travail sera rémunéré, ainsi que la modalité de payement;
- c) Compensations et avantages en espèces et/ou en nature afférentes au départ à l’étranger;
- d) Conditions spécifiques d’assurance.”

”Article 58. Forme et début de l’action du contrat individuel du travail

(1) Le contrat individuel du travail est conclut par écrit. Le contrat individuel du travail conclu avant la date d'entrée en vigueur du présent code peut être rédigé par écrit seulement avec l'accord des parties. La proposition du salarié sur la rédaction du contrat individuel du travail sous forme écrite est portée à la connaissance du salarié, contre signature, par l'ordre (disposition, décision) de l'employeur. La proposition du salarié sur la rédaction du contrat individuel du travail sous forme écrite est portée à la connaissance de l'employeur en déposant et enregistrant sa demande écrite. Le refus motivé d'une des parties concernant la rédaction du contrat individuel du travail sous forme écrite est communiquée à l'autre partie par sa réponse écrite au cours de 5 jours ouvrables.

(2) Le contrat individuel du travail produit ses effets à partir la date de la signature, si le contrat ne prévoit pas autrement.

(3) En cas où le contrat individuel du travail n'a pas été rédigé sous forme écrite, celui-ci est considéré d'être conclu pour une non déterminé et produit ses effets à partir de la date où le salarié a été admis au travail par l'employeur ou par une autre personne avec une fonction de responsabilité, habilitée d'engager le personnel. Si le salarié prouve le fait d'admission au travail, la rédaction du contrat individuel du travail sous forme écrite sera effectuée par l'employeur ultérieurement, de manière obligatoire.

(4) En cas d'emploi sans respecter la forme écrite respective, l'employeur est obligé également à la base du procès verbal de contrôle de l'inspecteur du travail, de rédiger le contrat individuel du travail conformément aux prévisions du présent Code."

"Article 68. Modification du contrat individuel du travail

(1) Le contrat individuel du travail ne peut être modifié que par accord supplémentaire signé des parties qui est annexe au contrat et fait partie intégrantes de celui-ci."

Les choses susmentionnées ont été déjà communiquées au Secrétariat de la Charte dans le premier rapport sur l'application de la Charte ainsi que dans les réponses aux commentaires de CEDS en 2007 et 2011.

En même temps, nous mentionnons qu'en vue d'accorder des informations supplémentaires du salarié sur ses droits de travail, ainsi que dans le but de l'encourager de les revendiquer, le 9 juillet 2012 le Gouvernement, les Syndicats et les Patronats ont conclu la Convention collective (niveau national) n 13 pour l'approbation des compléments qui sont opérés à la Convention collective (niveau national) n4 du 25 juillet 2005 „Sur le modèle du Contrat individuel du travail". Le point qui prévoit les conditions de rémunération du travail du salarié a été complété avec la spécification suivante prise en parenthèses: "(valeur minimale obligatoire de la rémunération du travail pour le travail prêté par les salariés dans le secteur réel ne peut pas être inférieur que le montant minimal garanti du salaire dans le secteur réel établi par le Gouvernement ou, selon le cas, que le salaire tarifaire pour la catégorie I de qualification établie dans la Convention collective de niveau sectoriel ou dans le Contrat collectif du travail)".

La même Convention vient compléter le Modèle du contrat individuel du travail avec un point nouveau au caractère informatif, ayant le contenu suivant:

„12¹. Le montant du salaire établit détermine:

- montant de l'indemnisation de congé;
- montant de l'indemnisation pour l'incapacité temporaire de travail et d'autres

prestations des assurances sociales;

- montant de l'indemnisation de licenciement;
- montant de l'aide-chômage;
- montant de la pension de vieillesse, ancienneté ou de la pension d'invalidité".

PARAGRAPHE 7

Travail de nuit

Le travail de nuit est règlementé par les articles 103 et 159 du Code du Travail, que nous reproduisons ci-dessous:

Code du Travail – art. 103:

”(1) Le travail prêté entre les 22.00h et 6.00h est considéré comme travail de nuit.

(2) La durée du travail (tour) de nuit est réduite avec une heure.

(3) La durée du travail (tour) de nuit n'est pas réduite pour les salariés pour lesquels on a établi la durée réduite du temps de travail, ainsi qu'au salariés engages spécialement pour le travail de nuit, si le contrat collectifs de travail ne prévoit pas autrement.

(4) Tout salarié qui, pendant une période de 6 mois, prêté au moins de 120 heures de travail sera soumis à un examen médical aux frais de l'employeur.

(5) Il n'est pas admis l'entraînement au travail de nuit des salariés sous l'âge de 18 ans, des femmes enceintes, des femmes se trouvant en congé postnatal, ainsi qu'aux personnes à qui le travail de nuit est contre-indiqué conformément au certificat médical.

(6) Les personnes handicapées de catégorie I et II, l'un des parents (tuteur, curateur) qui ont des enfants sous l'âge de 6 ans ou les enfants handicapés, les personnes qui combinent les congés pour les soins des enfants prévus dans l' art.126 et 127 al.(2) avec l'activité de travail et les salariés qui soignent un membre de famille malade à la base d'un certificat médical peuvent prêter le travail de nuit seulement avec leur accord écrit. En même temps, l'employeur est obligé à informer par écrit les salariés mentionnés concernant leur droit de refuser le travail de nuit.”

Code du travail – art. 159:

” Un supplément en montant d'au moins 0,5 du salaire de base par unité de temps établit au salarié est établi pour le travail prêté pendant la nuit.”

- *En plus, suite à votre demande nous communiquons ce qui suit.*

D'après qu'on peut voir à partir les normes citées ci-dessus, la législation nationale n'établit pas l'obligation de passer un examen médical avant l'emploi au travail de nuit (le travail de nuit ne figure pas dans la Liste des travaux pour l'exécution desquels les examens médicaux sont obligatoires lors de l'embauche, approuvé par l'ordre du Ministère de la Santé n 132 du 17 juin 1996). En même temps une telle obligation est établie par l'art. 103 al. (4) du Code du Travail pour les salariés qui, dans une période de 6 mois, prêtent au moins 120 heures de travail de nuit.

Si suite à l'examen on constate que le salarié nécessite l'octroi d'un travail plus léger, celui-ci doit être transféré, avec son consentement écrit, à un autre emploi, qui ne lui est pas contre-indiqué. Si le salarié refuse ce transfert, le contrat individuel est résilié en conformité avec les prévisions de l'art.86 al.(1) lit.x) (*le refus du salarié d'être*

transféré à un autre emploi pour les motifs de santé, conformément au certificat médical). En cas où un poste de travail approprié manque, le contrat individuel de travail sera résilié à la base de l'article 86 al.(1) lit.d) (constatation du fait que le salarié ne correspond pas à la fonction détenue ou du travail prêté au cause de l'état de santé, en conformité avec le certificat médical).

En cas de transfert du contrat individuel de travail doit être modifié conformément à l'article 68 du Code, à la base de l'ordre émis par l'employeur.

En ce qui concerne la consultation des représentants des salariés concernant l'institution du travail de nuit, il faut mentionner que selon l'article 15 de la Loi de la sécurité et de la santé au travail, les employeurs sont obligés à consulter les travailleurs et/ou leurs représentants et de les permettre de prendre part aux discussions relatives à la sécurité et à la santé au travail. Dans ce contexte, les représentants des travailleurs ont le droit de solliciter à l'employeur de prendre des mesures appropriées et de leur présenter des propositions en vue d'éliminer les risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et/ou des dangers. L'employeur doit examiner ces propositions, car selon l'article 10 al. (4) lit. c) de la même Loi, chaque fois qu'il confie une tâche à un travailleur, il est obligé à prendre en considération leur capacité en ce qui concerne la santé et la sécurité. En vue de consulter les travailleurs de l'entreprise on constitue le comité pour la sécurité et la santé au travail. Le comité est créé selon le principe de parité à partir des représentants de l'employeur et, respectivement, des travailleurs.

Conformément à l'article 98 du Code du Travail, le régime de travail dans les entreprises - la durée du programme de travail (de la tour), le temps de début et de la fin du travail, les pauses, l'alternance des jours ouvrables et non ouvrables / sont établis par le règlement intérieur de l'entreprises et par le contrat collectif et/ou par les contrats individuels de travail. Dans ce contexte nous tenons à mentionner que le contrat collectif du travail est conclu entre l'employeur et **les représentants des salariés**, tandis que le règlement intérieur de l'entreprise est rédigé dans chaque entreprise **avec la consultation des représentants des salariés** et approuvé par l'ordre de l'employeur. En même temps, en vertu de leur droit d'être consultés en matière de la sécurité et de la santé au travail, les salariés ont toujours la possibilité de proposer des modifications des actes juridiques susmentionnés.

En plus, conformément à l'art. 101 al. (3) du Code du Travail, le programme de travail en tours est approuvé par l'employeur **en commun avec les représentants des salariés**, en tenant compte du spécifique du travail dans le cadre de l'entreprise.

Les informations exposées ont été communiquées au Secrétariat de la Charte dans le premier rapport national sur l'application de la Charte, ainsi que dans les réponses aux commentaires du CEDS en 2007 și 2011.

ARTICLE 4

Droit à une rémunération équitable

Dans le contexte des informations fournies dans le rapport précédant nous communiquons ce qui suit pour la période de référence.

I. Liste supplémentaire des actes législatifs et normatifs qui assure l'application des prévisions de l'article 4 de la Charte Sociale Européenne révisée:

Convention collective (niveau national) n 9 du 28 janvier 2010 sur le montant minimal garanti du salaire dans le secteur réel;

Décision du Gouvernement n165 du 09.03.2010 sur le montant minimal garanti du salaire dans le secteur réel;

Décision du Gouvernement n15 du 19.01.2009 sur la fixation du montant du salaire minimal national;

Loi n 48 du 22.03.2012 sur le système de rémunération des fonctionnaires publics.

Liste des actes législatifs et normatifs qui assure l'application des prévisions de la Charte Sociale Européenne révisée:

- *le Code du Travail de la République de Moldova, adoptée le 28 mars 2003 par la Loi n 154-XV* a subi des modifications suivantes:

L'article 134 du Code a été modifié avec le contenu suivant:

„Article 134. Le montant minimal garanti du salaire dans le secteur réel

(1) Le montant minimal garanti du salaire dans le secteur réel est la valeur minimale obligatoire de la rémunération du travail garantie par l'Etat pour le travail prêté dans le secteur réel.

(2) Le montant minimal garanti du salaire dans le secteur réel est établi par le Gouvernement après la consultation des partenaires sociaux.

(3) Le montant minimal garanti du salaire dans le secteur réel est réexaminé annuellement, en fonction de la croissance sommaire annuelle de l'indice des prix de consommation et du taux de croissance de la productivité du travail au niveau national.

(4) En cas d'insolvabilité de l'entreprise, les paiements de compensation, garantis aux salariés et calculés (recalculés) à la date de leur paiement, seront payés en montant au moins égale au montant minimal garanti du salaire dans le secteur réel, établi en conformité avec la loi.”

L'article 136 du Code l'al. (5) a comme suite le contenu suivant:

“(5) Le salaire tarifaire pour la catégorie I de qualification (de rémunération) est réexaminé annuellement, en conformité avec la procédure établie dans la convention collective au niveau sectoriel ou dans le contrat collectif du travail.”

Après l'article 136 on introduit l'article 136¹ avec le contenu suivant:

“Article 136¹. Systèmes non-tarifaires de rémunération

(1) Les systèmes non-tarifaires de rémunération représentent des modalités de différenciation des salaires en fonction des performances individuelles et/ou collectives et la fonction détenue par le salarié.

(2) Les critères et les normes d'évaluation des performances individuelles du salarié sont établis par l'employeur, par biais des négociations avec les représentants des salariés. L'appréciation des performances professionnelles individuelles du salarié est effectuée par l'employeur.

(3) Le système non-tarifaire de rémunération est établi dans le contrat collectif du travail au niveau d'entreprise.

(4) La fixation du montant du salaire pour chaque salarié dans le cadre des systèmes non-tarifaires de rémunération est effectuée par l'employeur. En tant que limite minimale et garantie de l'Etat on prend le montant minimal garanti du salaire dans le secteur réel.”

Sauf l'article 136 du Code qui prévoit le système tarifaire de rémunération par la Loi n254 du 09.12.2011 pour la modification et complètement des actes normatifs, l'al(5) aura le contenu suivant:

“(5) Le salaire tarifaire pour la catégorie I de qualification au niveau de secteur ou de l'entreprise est réexaminé en fonction des conditions économiques concrètes du

secteur ou en fonction des possibilités financières de l'entreprise. En même temps, le montant total du salaire d'un salarié, calculé à la base du système tarifaire de rémunération, ne peut pas être inférieur au montant minimal garanti de salaire dans le secteur réel établi par le Gouvernement."

- *La Loi de la rémunération n 847 - XV du 14.02.2002* a subi des modifications suivantes:

Par la Loi n 242-XVI du 20.11.2008 pour la modification et le complètement des actes législatifs l'article 2 a été complété à la fin avec une nouvelle notion „ montant minimal garanti de salaire dans le secteur réel/valeur minimale obligatoire de la rémunération du travail garantie par l'Etat pour le travail prêté par les salariés dans le secteur réel”;

Par la Loi n 254 du 09.12.2011 pour la modification et le complètement des actes législatifs de l'article 14 al. (2) litera b), le texte „ en montant égal ou qui dépasse le montant minimal garanti du salaire dans le secteur réel,” a été exclus, et l'al(4) aura le contenu suivant: „(4) le salaire tarifaire pour la catégorie I de qualification au niveau de secteur ou de l'entreprise est réexaminé en fonction des conditions économiques concrètes du secteur ou en fonction des possibilités financières de l'entreprise. En même temps, le montant mensuel total du salaire d'un salarié calculé à la base du système tarifaire de rémunération ne peut pas être inférieur au montant minimal garanti de salaire dans le secteur réel, établi par le Gouvernement”.

II. Liste des actes législatifs et normatifs qui assuraient l'application des prévisions de l'article 4 de la Charte et abrogés pendant la période 01.01.2009 – 31.12.2012:

Décision du Gouvernement n575 du 24.05.2007 sur la fixation du montant du salaire minimal national (substituée par la Décision du Gouvernement n15 du 19.01.2009);

Décision du Gouvernement n985 du 27.09.2000 pour l'approbation du Règlement sur la rémunération des chefs des entreprises d'Etat, des entreprises avec un capital majoritaire étatique et celles monopolistes, indiquées par le Gouvernement.

III. Mesures adoptées pour mettre en œuvre les prévisions de l'article 4 de la Charte Sociale Européenne révisée.

Art. 4p.1.

Le montant du salaire minimal national conformément aux prévisions de la Loi n 1432-XIV du 28 décembre 2000 „ Sur le mode de fixation et de réexamen du salaire minimal” est déterminé en fonction des conditions économiques concrètes et du niveau du salaire moyen dans l'économie nationale, ainsi que du niveau prognostiqué du taux d'inflation, est établi par une décision du Gouvernement, après les consultations préalables des patronats et des syndicats.

La modification du montant du salaire minimal en grande partie dépend des possibilités du budget public national, car en même temps avec l'augmentation du salaire minimal il faut augmenter les salaires pour tous les employés du secteur public et cette augmentation nécessite une couverture budgétaire.

Pendant la période de référence le montant du salaire minimal national a été augmenté une seule fois à partir le 1 janvier 2009 de 400 lei jusqu'à 600 lei par mois, ou respectivement de 2,37 lei par heure à 3,55 lei par heure.

Le salaire minimal en tant que moyen réel de paiement détient un rôle non-signifiant et il n'est pas utilisé en tant que moyen de paiement du salaire net nominal. Actuellement seulement 0,15% du nombre de salariés sont rémunérés avec un salaire de 600 lei.

Le salaire minimal sert comme base de calcul des salaires dans le secteur public (budgétaire). En même temps, il faut mentionner qu'en République de Moldova, conformément à l'art.131 (3) du Code du Travail, le salaire minimal n'inclue pas des suppléments et des paiements de stimulation et de compensation.

Tenant compte de ces prévisions le salaire minimal est payé à un nombre non-signifiant de salariés, en principal en agriculture. Par conséquent, conformément aux recherches scientifiques du mois de septembre 2012 du nombre total de salariés qui ont travaillé tout le mois, seulement 678 ou 0,15% ont été rémunérés avec un salaire de jusqu'à 600 lei compris, dont 401 ou 59% sont occupés dans le secteur agricole (gardiens ou les salariés par accord).

En rapport avec le salaire moyen national, qui en 2012 a atteint 3478 lei, le salaire minimal constitue seulement 17%.

Le système de salaire minimal dans la République de Moldova sauf le salaire minimal d'application générale comprend plusieurs niveaux minimaux de rémunération pour différentes catégories de travailleurs.

Dans le secteur public (budgétaire) c'est le salaire tarifaire pour la catégorie I de rémunération du Réseau tarifaire unique des travailleurs du secteur budgétaire, qui conformément à l'art.14 de la Loi de la rémunération n 847-XV du 14 février 2002 est établi en montant égal ou qui dépasse le montant minimal national.

Pendant la période de référence le salaire tarifaire pour la catégorie I de rémunération du Réseau tarifaire unique des salariés du secteur budgétaire, qui est une partie principale et obligatoire et sert comme base pour la fixation des salaires tarifaires et de fonction concrètes, a évalué de manière suivante:

A partir 01.01.2009 – 600 lei;

A partir 01.06.2011 – 700 lei;

A partir 01.06.2012 – 800 lei;

A partir 01.06. 2013 – 900 lei.

Par conséquent, à partir 1 juin 2013 le salaire tarifaire pour la catégorie I de rémunération des travailleurs du secteur budgétaire établi (900 lei) est avec 300 lei plus grand que le salaire minimal national (600 lei).

Dans le secteur budgétaire les salaires sont établis conformément au Réseau tarifaire unique constitue des catégories de rémunération.

L'évolution du salaire tarifaire selon les catégories de rémunération des salariés du secteur budgétaire rémunérés à la base du Réseau tarifaire unique pendant la période 2009-2013 se présente de manière suivante:

Catégorie de rémunération	A partir:			
	1 juin 2009	1 juin 2011	1 juin 2012	1 juin 2013
1	600	700	800	900
2	610	710	810	910
3	620	720	815	915
4	640	730	820	920
5	660	740	825	925
6	680	750	830	930

7	700	760	835	935
8	720	770	840	945
9	740	780	845	960
10	760	795	860	980
11	780	815	875	1000
12	800	835	890	1020
13	820	855	905	1040
14	840	875	925	1060
15	870	900	950	1090
16	900	930	980	1120
17	950	970	1020	1170
18	1000	1020	1070	1220
19	1050	1070	1120	1270
20	1100	1120	1170	1320
21	1160	1160	1210	1380
22	1220	1220	1270	1440

Les catégories de rémunération sont attribuées aux salariés par les décisions du Gouvernement en fonction du niveau de qualification, de la formation professionnelle et de l'ancienneté.

Par conséquent, pour un bibliothécaire ayant des études supérieures et une ancienneté de 8 à 13 ans on prévoit la catégorie de rémunération 13 avec un salaire de fonction de 1040 lei, indifféremment du fait que ce soit une femme ou un homme.

Respectivement, un directeur d'une institution sociale tarifé selon la catégorie 18 de rémunération dispose d'un salaire de fonction de 1220 lei, indifféremment du fait que ce soit une femme ou un homme.

Tout homme ou toute femme s'il/elle détient une fonction de consultant et la marche respective de rémunération dans l'appareil d'un ministère disposera de même salaire de fonction.

Par l'intermédiaire des négociations collectives pour le personnel des institutions médico-sanitaires publiques encadré dans le système des assurances obligatoires de l'assistance médicale on a modifié la base de calcul des salaires tarifaires (de fonction) mensuels. Le salaire tarifaire pour la catégorie I de qualification, à partir le 1 juillet 2012 est établi en montant de 825 lei par mois ou avec 34 % plus grande que celui établi le 1 mars 2009 (615 lei).

Dans le secteur réel de l'économie le niveau minimal de rémunération est règlementé par les conventions collectives au niveau sectoriel et est représenté en montant minimal garanti de salaire dans le secteur réel, qui représente la valeur minimale obligatoire de la rémunération du travail garantie par l'Etat pour le travail prêté par les salariés dans le secteur réel.

Le montant minimal garanti de salaire dans le secteur réel est établi par le Gouvernement après la consultation des partenaires sociaux et réexaminé annuellement, en fonction de la croissance sommaire annuelle de l'indice des prix de consommation et du taux de croissance de la productivité de travail au niveau national.

Pendant la période de référence on a règlementé le système tarifaire de rémunération au niveau de secteur avec la fixation du réseau tarifaire dans la convention collective, et au niveau de l'entreprise - dans le contrat collectif du travail.

Suite aux négociations avec les partenaires sociaux le 28 janvier 2010 a été signé la Convention collective (niveau national) nr.9 sur le montant garanti de salaire dans le secteur réel. Aux fins de la mise en œuvre les prévisions de la Convention, la Décision du Gouvernement n165 du 9 mars 2010 a établie le montant minimal garanti de salaire dans le secteur réel en valeur de 1100 lei par moi, ou avec 22% plus que le montant précédant (900 lei par mois), et pour le personnel de base dans les entreprises du secteur de l'agriculture et de sylviculture a été négociée en montant de 90 % de la valeur nominale et établit en montant minimal de 990 lei par mois.

Ultérieurement a partir le 1 mai 2012 par une décision du Gouvernement le montant minimal garanti de salaire dans le secteur réel a été augmenté de 1100 lei jusqu'à 1300 lei par mois, et à partir le 1 mai 2013 – le montant minimal garanti de salaire dans le secteur réel constitue 1400 lei.

Art. 4 p.2.

La République de Moldova garantit la compensation pour le travail prêté pendant les jours de repos et pendant les jours fériés non-ouvrables.

L'article 111 du Code du Travail prévoit qu'en cas où les jours fériés non-ouvrables ne coïncident pas avec les jours de repos hebdomadaire les salariés qui sont rémunérés par accord ou par unité de temps touchent le salaire moyen pour ces jours, indifféremment du fait qu'ils travaillent ou pas pendant les jours indiqués.

En même temps, conformément à l'art.158 du Code du Travail. Le travail prêté pendant les jours de repos et pendant les jours fériés non-ouvrables est rémunéré:

- a) aux salariés qui travaillent en accord – au moins en montant double du tarif convenu;
- b) aux salariés dont le travail est rémunéré à la base des salaires tarifaires par heure ou par jour – au moins en montant double de salaire par heure ou par jour;
- c) aux salariés dont le travail est rémunéré avec un salaire mensuel - au moins en montant d'un salaire par unité de temps ou de la rémunération pour un jour en plus du salaire, si le travail pendant le jours de repos ou pendant le jour férié non ouvrable a été prêté dans les limites de la norme mensuelle du temps de travail et au moins en montant double de salaire par unité de temps ou de la rémunération d'un jour en plus de salaire, si le travail a été prêté au-delà de la norme mensuelle.

Par exemple, le salarié rémunéré avec un salaire tarifaire de 15 lei par heure, en travaillant le jour férié en conformité avec l'horaire de travail établit recevra pour 8 heures de travail sauf le salaire du de 120 lei ($15,0 \times 8 = 120,0$ lei) encore 120 lei de rémunération supplémentaire.

En même temps, en cas ou le salarié ne devait pas travailler le jour férié, mais il a été entraîné au travail par la disposition de l'employeur pour l'élimination, par exemple des conséquences d'une avarie de production, il sera rémunéré pour ce jour en montant double: $15,0 \times 8 \times 2 = 240$ lei, la somme en cause étant ajoutée à son salaire mensuel nominal.

En même temps, l'art.157 du Code du Travail établit qu'en cas de rémunération du travail par unité de temps, le travail supplémentaire prêté hors les heures de la durée normale de travail (40 heures par semaine), pour les premières deux heures est rémunéré en montant minimal de 1,5 salaires de base attribuera au salarié par unité de temps, et pour les heures suivantes – au moins en montant double.

En cas de rémunération du travail en accord avec l'application du système tarifaire de rémunération, le travail supplémentaire est payé par un supplément d'au moins 50% du salaire tarifaire du salarié de catégorie respective, rémunéré par unité de temps pour les premières 2 heures et en montant d'au moins 100% du salaire tarifaire – pour les heures suivantes, et avec l'application des systèmes non-tarifaires de rémunération – 50% pour les premières 2 heures et respectivement, 100% du montant minimal garanti de salaire par unité de temps dans le secteur réel - pour les heures supplémentaires.

La compensation du travail supplémentaire avec le temps libre – n'est pas admise.

Art. 4 p.3.

La Constitution de la République de Moldova, l'art. 16 (2), déclare que tous les citoyens de la République de Moldova sont égaux devant la loi et des autorités publiques, sans distinction de race, nationalité, origine ethnique, langue, religion, sexe, opinion, appartenance politique, fortune ou origine sociale.

Les prévisions du Code du Travail en vigueur établissent le principe d'égalité et de non-discrimination dans domaine de travail.

Dans le contexte des informations fournies dans le rapport précédant pendant la période référence nous pouvons mentionner que par la Loi n 168 du 09.07.2010 pour la modification et le complètement du Code du Travail dans l'article 1 du Code la notion „salarié” après les mots „personne physique” ont été introduites les mots „homme ou femme” et a été complété avec la notion avec le contenu suivant:

„dignité au travail – climat psycho émotionnel confortable dans les rapports de travail qui excluent toute forme de comportement verbal ou non/verbal de la part de l'employeur ou d'autres salariés qui peut porter atteinte à l'intégrité morale et psychique du salarié.”

L'article 2 de la Loi de rémunération n 847-XV du 14 février 2002 par la Loi n 242-XVI du 20.11.2008 pour la modification et le complètement des actes législatifs a été complété a la fin avec la notion „salarié – personne physique (homme ou femme) qui prêté un travail conformément à une certaine spécialité, qualification ou dans une fonction donnée, en échange d'un salaire, à la base d'un contrat individuel de travail.”

L'article 8 du Code du Travail qui prévoit l'interdiction de la discrimination basée sur le sexe lors de l'embauche, y compris en matière de rémunération après le mot „race”, a été complété par les mots „couleur de la peau” et „personnes infectées avec HIV/SIDA”.

L'article 47 al du Code du Travail qui prévoit le refus non fondé lors de l'embauche est interdit, en plus des informations fournies antérieurement nous mentionnons qu'il est interdite toute limitation, directe ou indirecte, en droits ou l'institution de certains avantages, directes ou indirectes, lors de la conclusion du contrat individuel de travail en fonction de sexe, race, religion, domicile, option politique ou origine sociale.

En plus dans l'article 129 du Code qui prévoit les garanties d'Etat dans le domaine de rémunération, par la Loi n 242-XVI du 20.11.2008 après les mots „tarifs d'Etat de rémunération” ont été introduits les mots „dans le secteur budgétaire, le montant minimal garanti de salaire dans le secteur réel”.

Le salaire est la principale source de revenu pour la satisfaction des nécessités vitales des salariés et leurs familles et une forme efficace de stimulation du travail.

L'analyse de la structure de l'emploi salarial selon les types d'activité économiques séparément en 2011, relève le fait que les femmes salariés prédominent

dans le secteur des services, comme le secteur des services médicaux et de l'assistance sociale (80,7%), dans le secteur de l'éducation (75,4%), dans le secteur des hôtels et restaurants (71,1%), dans les activités financières (67,0%) du total des salariés du domaine, tandis que dans le secteur des transports le poids des femmes dans le total des salariés est de 17,5%, dans le secteur des transports et des communication – 32,5% et dans le secteur de l'agriculture 34%.

Le poids des femmes et des hommes selon les types d'activité économiques par rapport au nombre total des salariés du secteur respectif est présenté dans le tableau ci-dessous:

Activités économiques	2009			2010			2011		
	Femmes	Hommes	Totaux	Femmes	Hommes	Totaux	Femmes	Hommes	Totaux
Total /République	54,3	45,7	100	54,4	45,6	100	53,7	46,3	100
Agriculture	37,2	62,8	100	35,2	64,8	100	33,8	66,2	100
Industrie	50,5	49,5	100	50,9	49,1	100	50,6	49,4	100
Constructions	14,8	85,2	100	13,8	86,2	100	17,5	82,5	100
Commerce en gros et en détail	49,8	50,2	100	49,7	50,3	100	52,6	47,4	100
Hôtels et restaurants	70,8	29,2	100	70,7	29,3	100	71,1	28,9	100
Transports et communications	33,3	66,7	100	34,0	66,0	100	32,5	67,5	100
Activités financières	68,5	31,5	100	67,7	32,3	100	67,0	33,0	100
Transactions immobilières	43,6	56,4	100	44,0	56,0	100	43,5	56,5	100
Administration publique	40,2	59,8	100	40,7	59,3	100	43,1	56,9	100
Education	74,8	25,2	100	74,3	25,7	100	75,4	24,6	100
Santé et assistance sociale	79,9	20,1	100	80,3	19,7	100	80,7	19,3	100
Autres activités de services collectifs, sociaux et personnels	54,7	45,3	100	54,4	45,6	100	57,5	42,5	100

La dynamique du salaire moyen des femmes par rapport au celui des hommes au mois de septembre dans différents secteurs de l'économie nationale pour les années

2009-2011 est présenté dans le tableau ci-dessous et le montant du salaire moyen mensuel pour certaines activités, fonctions (professions) et sexes au mois d'octobre des années 2009-2012 dans le tableau annexe.

**Dynamique du salaire moyen des femmes par rapport au celui des hommes
au mois de septembre dans différents secteurs de l'économie nationale**

Secteurs de l'économie nationale	Salaire des femmes par rapport à celui des hommes, %		
	2009	2010	2011
Salaire moyen mensuel, total dans l'économie nationale	76,4	76,1	87,8
Y compris selon les secteurs:			
Agriculture, économie de la chasse et sylviculture	82,3	82,5	86,6
Industrie	71,2	74,4	78,5
Constructions	80,1	80,3	89,6
Commerce en gros et en détails; réparation des auto véhicules, des motos des biens électrotechniques et personnels	79,2	76,7	86,3
Hôtels et restaurants	76,0	74,2	83,2
Transports et communications	89,5	88,8	111,8
Activités financières	76,0	60,1	70,6
Transactions immobilières	89,3	85,1	85,1
Administration publique	75,0	80,2	89,3
Education	81,6	79,6	97,2
Santé et assistance sociale	76,4	80,6	85,2
Autres activités de services collectifs, sociaux et personnels	73,9	74,3	83,7

Source: BNS, Recherche statistique sur la Répartition de l'effectif de salariés conformément le montant du salaire calcule pour le moi de septembre. La recherche statistique sur les Gains salariaux et le cout de main-d'œuvre en 2011.

Jusqu'à l'an 2010 compris, les données comprennent toutes les institutions du secteur budgétaire, indifféremment du nombre de salariés et toutes les entreprises économiques du secteur réel avec un effectif de 20 personnes et plus.

A partir l'an **2011** les données comprennent:

- par méthode exhaustive (tous): les institutions du secteur budgétaire, indifféremment du nombre de salarié et les entreprises du secteur réel avec un effectif de 20 et plus de personnes;
- par méthode sélective: les entreprises du secteur réel avec un effectif de 1-19 personnes

Les données statistiques de l'année 2012 actuellement ne sont pas disponibles.

Les données des tableaux présentes dénotent que dans le domaine de l'éducation en 201, plus de 75,0 % du total des salariés étaient des femmes et le salaire moyen constituait 97,2 % du salaire moyen des hommes, dans le domaine de la santé et de l'assistance sociale les femmes représentent 81 % du nombre total des salariés et reçoivent, respectivement, 85,2 % du salaire moyen des hommes, et dans le secteur des constructions les femmes sont seulement 17,5% du total de salariés et avec environ 90% (89,6%) du salaires des hommes.

En même temps pendant la période référence la différence du niveau de rémunération a été réduite avec 11,4 % par rapport a 2009, le quota du salaire des femmes constituant 87,8% par rapport à celui des hommes. Une réduction encore plus

significative du décalage a été atteinte dans l'administration publique (de 75,0% a 89,3%), dans le domaine de l'éducation (de 81,6% a 97,2%), et dans le domaine des transports et des communications le salaire moyen d'une femme a dépassé le salaire moyen d'un homme avec 11, 8% tandis qu'en 2009 il constituait seulement 89,5%.

La contradiction salariale d'entre les femmes et les hommes est déterminé dans la plupart des cas par la féminisation/masculinisation des domaines et différences des salaires dans ces domaines et est caractérisée par les données du tableau ci-dessous.

	2009			2010			2011			% du salaire des femmes en 2011 par rapport à 2009
	Salaire, lei		%	Salaire, lei		%	Salaire, lei		%	
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		
Total/ République	2403,5	3144,0	76,4	2619,0	3439,5	76,1	2856,3	3252,8	87,8	118,8
Agriculture	1419,6	1724,5	82,3	1612,6	1954,2	82,5	1656,6	1912,2	86,6	116,7
Industrie	2662,7	3740,2	71,2	3003,7	4034,6	74,4	2976,0	3792,9	78,5	111,8
Constructions	2754,7	3440,5	80,1	2916,6	3633,4	80,3	2636,6	2941,2	89,6	95,7
Commerce en gros et en détails	2244,1	2832,5	79,2	2445,4	3187,9	76,7	2216,0	2566,7	86,3	98,7
Hôtels et restaurants	1974,3	2597,6	76,0	2223,0	2995,1	74,2	1987,7	2388,5	83,2	100,6
Transports et communications	3404,5	3805,2	89,5	3584,6	4035,1	88,8	3994,0	3572,0	111,8	117,3
Activités financières	4488,8	5903,2	76,0	4576,3	7618,0	60,1	5283,0	7481,5	70,6	117,7
Transactions immobilières	3295,8	3689,0	89,3	3627,0	4263,0	85,1	3503,7	4117,9	85,1	106,3
Administration publique	2554,0	3407,0	75,0	2739,9	3417,7	80,2	3233,9	3620,4	89,3	126,6
Education	2030,8	2489,3	81,6	2235,5	2807,4	79,6	2736,4	2815,5	97,2	134,7
Santé et assistance sociale	2461,8	3224,3	76,4	2601,6	3225,9	80,6	2933,9	3443,4	85,2	119,2
Autres activités de services collectifs, sociaux et personnels.	1969,6	2666,1	73,9	2071,5	2787,9	74,3	2535,4	3028,5	83,7	128,7

Art. 4 p. 4 a.

L'article 184 du Code du travail prévoit des garanties en cas de fin du contrat individuel du travail.

L'employeur est obligé à préaviser le salarié par ordre (disposition, décision), contre signature, concernant son intention de résilier le contrat individuel de travail conclu pour une durée indéterminée ou déterminée, dans les termes suivants :

a) *2 mois avant* – en cas de licenciement lié à la liquidation de l'entreprise ou à la cessation de l'activité de l'employeur personne physique, à la réduction du nombre ou des postes de personnes dans l'entreprise;

b) *1 mois avant* – en cas de licenciement lié à la constatation du fait que le salarié ne correspond pas à la fonction détenue ou au travail prêté suite à la qualification insuffisante confirmée par la décision de la commission d'attestation.

En même temps, conformément à l'article 83 du Code du Travail, à la fin du contrat individuel de travail pour une durée déterminée liée à son expiration, l'employeur doit notifier ce fait par écrit le salarié *au moins 10 jours ouvrables avant*.

Conformément à l'article 63 de la Loi n 158-XVI du 04.07.2008 „Sur la fonction publique et le statut du fonctionnaire public ” en cas de licenciement de la fonction publique dans des conditions où l'autorité publique a fini son activité par liquidation ou réduit l'effectif de son personnel, ou modifié l'effectif, l'autorité publique est obligée à accorder aux fonctionnaires publics un préavis avec une durée de 30 jours de calendrier, et dans d'autres cas – 15 jours de calendrier.

Conformément à l'article 85 du Code du Travail le salarié a le droit à la démission – résiliation du contrat individuel de travail à l'exception de la prévision de l'al. (4¹), à propre initiative, notifiant l'employeur sur ce fait par une demande écrite 14 jours de calendrier avant. L'écoulement du délai mentionné commence le jour suivant immédiatement de la journée où la demande a été enregistrée.

Nous insistons sur le fait que pendant la période de préavis *le salarié touche son salaire intégral*.

La législation nationale ne prévoit pas l'établissement des délais de préavis en fonction de l'ancienneté réalisée dans l'entreprise.

En même temps, conformément à l'article 186 du Code du travail les salariés licenciés suite à la *liquidation de l'entreprise ou de la cessation de l'activité de l'employeur personne physique, ou à la réduction du nombre de personnel ou les postes de personnel bénéficient obligatoirement d'une indemnisation de licenciement*:

a) *pour le premier mois*, le paiement d'une indemnisation de licenciement égale à un montant sommatif d'un salaire moyen hebdomadaire pour chaque an travaillé dans l'entreprise en cause, mais pas moins d'un salaire moyen mensuel. Si l'entreprise a été successeur de droit d'une entreprise réorganisée antérieurement et le contrat individuel de travail avec les salariés en cause n'a pas été fini antérieurement, toutes les années d'activités seront prises en compte;

b) *pour le deuxième mois le salaire moyen mensuel est maintenu* si la personne licenciée n'a pas été placée;

c) *pour le troisième mois, le salaire moyen mensuel est maintenu* si après le licenciement, le salarié s'est fait enregistrer au cours de 14 jours de calendrier à l'agence de l'emploi territoriale en qualité de chômeur et il n'a pas été placé, chose confirmée par un certificat respectif;

d) lors de la liquidation de l'entreprise, par accord écrit des parties, le paiement intégral des sommes liées au licenciement du salarié pour tous les 3 mois à la date de licenciement.

Note.

En cas de placement de la personne licenciée au cours des mois indiqués dans la lit. b) et c), le salaire moyen sera payé pour la période jusqu' à la date de son placement.

L'indemnisation de licenciement en montant d'un salaire moyen pour 2 semaines est payée aux salariés au moment de la cessation du contrat individuel de travail comme suite à :

a) la constatation du fait que le salarié ne correspond pas à la fonction détenue ou au travail prêté à cause de l'état de santé, en conformité avec le certificat médical respectif, ou comme suite à la qualification insuffisante confirmée par la décision de la commission d'attestation;

b) au rétablissement au poste de travail conformément à la décision judiciaire du salarié qui antérieurement exécuté le travail respectif;

c) au refus du salarié d'être transféré dans une autre localité liée au transfert de l'entreprises dans cette localité.

Le paiement de l'indemnisation de licenciement et du salaire moyen mensuel est effectuée sur le lieu de travail précédent.

Le contrat collectif et individuel de travail peut prévoir aussi d'autres cas de paiement de l'indemnisation de licenciement, des montants augmentés de celui-ci ainsi que des délais plus longs de maintien du salaire.

Le montant de l'indemnisation de licenciement suite à la liquidation de l'entreprise ou de la cessation de l'activité de l'employeur personne physique, ou à la réduction du nombre ou de postes de personnels dans l'entreprises est calculé en conformité avec le Mode de calcul du salaire moyen, approuvé par la Décision du Gouvernement n426 du 26.04.2004.

Lors de calcul du paiement de l'indemnisation de licenciement suite à la liquidation de l'entreprise ou de la cessation de l'activité de l'employeur personne physique ou à la réduction du nombre ou des postes de personnel dans l'entreprise pour le premier mois on tient compte des années complétées travaillées dans l'entreprise.

Par exemple, le salarié X avec un salaire mensuel de 4000 lei a travaillé dans l'entreprise 10 ans et 5 mois, le 1 mai il a été préavisé sur le licenciement à partir le 1 juillet, suite à la réduction du personnel. Dans ce cas le salarié en cause pendant la période préavis bénéficiera d'un salaire de 4000 lei au mois de mai et de 4000 lei au mois de juin, tandis que à la date de licenciement (1 juillet) il va toucher une indemnisation de licenciement égale au salaire moyen hebdomadaire de 952 lei ($4000 : 29,4 \times 7 = 952$) pour 10 ans d'activité dans l'entreprise, ce qui constitue 9520 lei ($952 \times 10 = 9520$).

En cas de non placement dans un autre emploi, à l'issue de deux mois de la date de licenciement l'ex-salarié touchera l'indemnisation en montant d'un salaire moyen mensuel (4000 lei). 4000 lei seront payés également pour le troisième mois si pendant ce mois la personne ne sera pas placée (à condition que le salarié se soit enregistré au cours de 14 jours de calendrier à l'agence territoriale de l'emploi en qualité de chômeur et qu'il n'a pas été placé, le fait confirmé par un certificat respectif).

Par conséquent, le salarié licencié suite à la réduction des postes de personnes le 1 juillet et non engagé jusqu'à 1 octobre, pendant la période indiquée touchera les sommes suivantes: mai – 4000 lei, juin – 4000 lei, juillet – 9520 lei, août – 4000 lei, septembre – 4000 lei.

Par conséquent, l'indemnisation de licenciement suite à la liquidation de l'entreprise ou à la cessation de l'activité de l'employeur personne physique ou à la réduction du nombre ou de postes de personnel dans l'entreprise *ne cumule pas et de substitue pas*.

En même temps nous mentionnons que la législation nationale ne prévoit pas le paiement d'une certaine indemnisation de licenciement aux personnes dont le contrat individuel de travail a cessé suite au décès de l'employeur personne physique. Une pareille indemnisation peut être payée seulement en cas elle a été de manière expresse prévues dans le contrat individuel de travail.

En cas où l'entreprise a fini son activité suite à la faillite (insolvabilité), ces salariés doivent être licenciés à la base de l'article 86, al.(1) lit.b), tout en appliquant les garanties prévues dans l'art.184 lit. a) et l'art.186 al.(1) du Code (deux mois de préavis, le paiement de l'indemnisation de licenciement en montant d'un salaire moyen hebdomadaire pour chaque an travaillé dans l'entreprise et le maintien du salaire pour le deuxième et le troisième mois en cas où la personne n'a pas été placée dans ce délai).

Conformément à l'art.144 du Code du Travail, le paiement des créances salariales est effectué par l'employeur de manière prioritaire par rapport aux autres paiements, y compris en cas d'insolvabilité de l'entreprise.

En ce qui concerne l'invalidité de l'employeur, celle-ci ne produit pas d'effets juridiques sur les rapports de travail des salariés.

Art. 4 p. 5.

Les retenues sur les salaires des travailleurs sont réglementées dans les articles 147-150 du Code du Travail.

L'article 148 du Code du Travail prévoit que les retenues sur les salaires peuvent être effectuées seulement dans les cas prévus dans la législation.

Les retenues sur les salaires pour le paiement des dettes des salariés par rapport à l'employeur peuvent être effectuées à la base de l'ordre (disposition, décision) de celui-ci:

- a) pour restituer l'avance délivrée en compte du salarié;
- b) pour restituer les sommes payées en surplus suite aux erreurs de calcul;
- c) pour couvrir l'avance non-dépensé et non restitué à temps, émis pour la délégation de service ou de transfert dans une autre localité ou pour les nécessités ménagères, si le salarié ne compte pas la raison et le montant des retenues;
- d) pour réparer le **préjudice** matériel causé à l'entreprise suite à la faute du salarié.

Conformément à l'art. 338 du Code du Travail le salarié porte responsabilité matérielle en valeur intégrale du **préjudice** matériel causé à l'employeur suite à l'erreur du salarié dans les cas où:

- a) entre le salarié et l'employeur un contrat de responsabilité matérielle intégrale a été conclu pour la non-assurance de l'intégrité des biens et d'autres valeurs qui lui avaient été transmises pour garde ou pour d'autres fins. (art.339);
- b) le salarié a reçu des biens et d'autres valeurs à la base d'une procuration unique ou à la base d'autres documents uniques,
- c) le **préjudice** a été causé suite à ses actions coupables expresses, établies par les décisions judiciaires;
- d) le **préjudice** a été causé par un salarié en état d'ébriété alcoolique, narcotique ou toxique, établi de manière prévue dans l'art. 76 lit. k);
- e) le **préjudice** a été causé par faute, destruction ou détérioration expresse des matériels, de semi fabriqués, des produits, y compris lors de leur fabrication, ainsi que

des instruments, des appareils de mesurage, de la technique de calcul, de l'équipement de protection et d'autres objectifs que l'entreprise a délivré au salarié pour utilisation;

f) en conformité avec la législation en vigueur le salarié porte la responsabilité matérielle intégrale pour le **préjudice** causé à l'employeur pendant l'exercice des obligations de travail;

g) le **préjudice** a été causé hors l'exercice de la fonction.

En même temps, en vertu de l'article 334 du Code du Travail le salarié est exempté de responsabilité matérielle si le **préjudice** a été cause dans des situations de force majeure confirmées de manière établie, d'extrême nécessité, de défense légitime, d'exécution d'une obligation légale ou contractuelle, ainsi que dans les limites du risque normal de production.

Les salariés ne répondent pas pour les pertes inhérentes au procès de production, qui se trouve dans les limites prévues dans les normes technologiques ou dans la législation en vigueur, pour les **préjudices** matériels provoqués dans des circonstances non-prévus qui ne pouvaient pas être éliminés, ainsi que dans d'autres cas similaires.

Conformément à l'article 335 du Code du travail, tenant compte des circonstances concrètes où le **préjudice** matériel a été causé, l'employeur est en droit de renoncer, intégralement ou partiellement, à la réparation de celui-ci par le salarié coupable.

Pour le **préjudice** cause à l'employeur le salarié porte la responsabilité matérielle dans les limites du salaire moyen mensuel si le présent code ou d'autres actes normatifs ne prévoient autrement. (art. 336).

Tenant compte du degré et l'ampleur de culpabilité, des circonstances concrètes et de la situation matérielle du salarié, l'instance judiciaire peut diminuer la taille du **préjudice** qui doit être réparé par celui-ci.

L'instance judiciaire a le droit d'approuver la transaction d'entre le salarié et l'employeur sur la diminution du montant du **préjudice** matériel qui doit être réparé.

La diminution du montant du **préjudice** matériel qui doit être réparé par le salarié ou par le chef de l'entreprise n'est pas admise si celui-ci a été cause de manière expresse, chose confirmée de manière établie (art. 346).

Des autres paiements sur le salaire hors les retenues prévues dans l'art. 148 du Code du Travail sont: impôt sur le revenu, les contributions individuelles des assurances sociales, la prime d'assurance obligatoire de l'assistance médicale.

La politique budgétaire et fiscale dans la République de Moldova au cours des dernières années a comme but la réduction graduelle de la charge fiscale pour les personnes fiscales.

Par conséquent, pour les personnes physiques les quotas de l'impôt sur le revenu pour les années 2009 – 2012 ont été établis en montant:

- 7% du revenu annuel imposable de jusqu'à 25200 lei;

- 18% du revenu annuel imposable qui dépasse la somme de 25200 lei.

L'exemption annuelle personnelle pour les personnes physiques en 2009 a été en montant de 7200 lei (mensuelle - 600 lei), dans les années 2010 - 2011 – 8100 lei (mensuelle - 675 lei) et en 2012 – 8640 lei (mensuelle - 720 lei).

Comme suite nous constatons que le salaire minimal national qui a partir 1.01.2009 constitue 600 lei, **n'est pas soumis à l'imposition**. Conformément à la législation en vigueur les contributions individuelles des assurances sociales obligatoires constituent 6 % du salaire, et la prime d'assurances obligatoires de l'assistance médicale – 3,5%.

Tenant compte qu'à présent la valeur minimale du salaire réel possible constitue 825 lei (dans la médecine assurée) les contributions individuelles constituent 78,4 lei (825 x (6 + 3,5)). Le salaire net serait 746,6 lei (825 - 78,4 = 746,6), c'est-à-dire plus de 600 lei.

La limitation du montant des retenues sur le salaire conformément à l'art. 149 du Code est attribuée à tous les salariés.

Conformément aux prévisions de l'article en cause à chaque paiement du salaire le montant total des retenues ne peut pas dépasser 20%, et dans certains cas prévus dans la législation - 50% du salaire du au salarié.

Les retenus de jusqu'à 50% sont appliqués en cas d'existence de quelques documents exécutoires: titres exécutoires émis par l'instance judiciaires, les décisions sur les contreventions administratives, les contrats authentiques sur le paiement de la pension d'entretien et d'autres documents exécutoires, établis dans l'article 12 du Code d'exécution de la République de Moldova.

Dans les cas de poursuite de la pension alimentaires pour les enfants mineurs, les retenus sur les salaires peut être augmenté, mais la somme retenue ne peut pas être supérieure à 70% du salaire du au salaire.

Les retenues de 70% sur salaire peuvent être rencontrés seulement dans les cas où il intervient la coïncidence des retenues en montant de 20% du salaire, alors que le salarié porte responsabilité matérielle pour le **préjudice** matériel, causé suite à sa faute à l'employeur et les retenus de la pension d'entretien de 3 et plus d'enfants en montant de 50% du salaire, encaissés pour les enfants mineurs.

Il faut mentionner qu'une telle coïncidence peut être rencontrée très rarement en pratique.

Par exemple, en 2012 nous n'avons pas reçu une pareille information des instances judiciaires.

En même temps, en vue d'assurer un revenu mensuel minimal garanti, les familles défavorisées touchent l'aide sociale, établit en conformité avec l'évaluation du revenu global moyen mensuel de la famille et la nécessité de l'assistance sociale, conformément à la Loi sur l'aide social n133-XXI du 13 juin 2008.

Le montant mensuel de l'aide social est établi en tant que différence entre le revenu mensuel minimal garanti de la famille (qui par la Loi du budget d'Etat pour l'an 2010 a été établi en montant de 530 lei, pour 2011 - 575 lei, et pour 2012 - 640 lei) et le revenu global de celle-ci.

Par conséquent, suite aux retenus, par exemple 50% du salaire minimal, le salarié disposera seulement de 300 lei de rémunération par moi, il pourra bénéficier d'aide sociale en montant de 340 lei (640 - 300 = 340 lei).

ARTICLE 5 Droit à l'organisation

L'application des prévisions de l'article 5 de la Charte est assurée sur le territoire de la République de Moldova par un cadre normatif ample qui comprend **la Constitution (1994)**, **le Code du Travail (2003)**, **la Loi des syndicats (2000)**, **la Loi des Patronats (2000)**, ainsi qu'une série d'actes normatifs subordonnés à la loi.

Syndicats

Le droit des salariés a la libre association dans des syndicats, y compris a la constitution des organisations syndicales et adhésion a celles-ci pour la défense de ses droits de travail, des libertés et des intérêts légaux est stipulé en même temps dans l'article 42 de la Constitution, l'art. 5 et 9 du Code du travail, ainsi que dans l'article 7 de la Loi des syndicats. Ce droit est accordé tant aux citoyens de la République de Moldova se trouvant sur le territoire de la République de Moldova et ceux qui sont a l'étranger que les citoyens étrangers et les apatrides qui se trouvent légalement sur le territoire du pays. Les personnes qui ne sont pas engagées ou qui ont perdu leur emploi ainsi que celles qui exercent légalement une activité de travail de manière individuelle, peuvent s'organiser dans un syndicat ou d'adhérer, au propre choix, dans un syndicat en conformité avec son statut, ou elles peuvent garder leur appartenance au syndicat de l'entreprise, de l'institution, de l'organisation ou elles avaient travaillé.

L'appartenance ou non-appartenance aux syndicats n'entraîne aucune limitation des droits de salariés garantis par la législation. En plus, l'article 8 du Code du Travail interdit de manière expresse toute discrimination, directe ou indirecte, du salarié selon les critères qui ne sont pas liés à ses qualités professionnelles, parmi lesquelles l'appartenance et activité syndicale.

En conformité avec l'art. 8 de la Loi des syndicats le syndicat est constitué de manière bénévole à la base des intérêts communs (profession, secteur, etc.) dans les entreprises, les institutions et organisations, indifféremment de la forme juridique d'organisation et du type de propriété, d'appartenance départementale ou sectorielle.

L'organisation syndicale primaire est constituée à l'initiative d'au moins de 3 personnes considérées en tant que fondateurs et peuvent cesser l'existence à la base de la décision de ses membres. La structure d'organisation, la modalité de la consolidation, de l'adhésion, de la division ou de la dissolution du syndicat, ainsi que la modalité d'association dans des centres syndicaux sous forme des fédérations et Confédérations, sont prévus dans les statuts de chaque syndicat, que celui-ci rédigé indépendamment.

L'employeur et les autorités publiques n'ont pas droit d'intervenir ou de limiter ou d'interrompre l'exercice des droits syndicaux. En même temps, en cas où l'activité du syndicat vient en contradictions avec les prévisions de la législation en vigueur, elle peut être suspendue pour une durée de 6 mois ou interdite par la décision de la Cour Suprême de la Justice, à la saisie du Ministre de la Justice ou du procureur Général.

Toutes les prévisions de la législation en vigueur visant le droit d'association, les garanties d'activité, l'organisation et la cesser de l'activité concernée tant les organisations syndicales primaires, que les fédérations et les Confédérations respectives. Les prévisions en cause sont applicables également dans les entreprises militaires et dans les organes de l'intérieur, en tenant compte des particularités établies par les actes législatives qui déterminent leur statut.

Ci-dessous nous énumérons les droits les plus importants accordés aux syndicats par la loi:

- droit de participer, par l'intermédiaire de l'avis obligatoire, à l'élaboration des projets des actes normatifs;
- droit de contester, de manière établie, les actes normatifs qui lèsent les droits de travail, les droits professionnels, économiques et sociaux des salariés;
- droit de participer, en tant que représentant des salariés, à la négociation et à la conclusion des contrats collectifs de travail et des conventions collectives;

- droit d'effectuer le contrôle du respect par les employeurs et leurs représentants de la législation du travail et d'autres actes normatifs qui contiennent les normes du droit de travail, instituant des inspectorats de travail propres ou en nommant des charges pour la protection du travail;
- droit de présenter à l'employeur des revendications concernant l'établissement de nouvelles conditions de travail ou la modification des conditions existantes, la tenue des négociations collectives, la conclusions, la modification et l'exécution du contrat collectif du travail, auxquelles l'employeur est obligé à répondre par écrit au cours de 5 jours ouvrables;
- droit de participer a la conciliation des conflits collectifs de travail dans le cadre de la commission de conciliation;
- droit de déclarer la grève, en cas ou toutes les voies de règlement du conflit collectif de travail ont été épuisées dans le cadre de la procédure de conciliation prévue dans le Code du travail.

Les garanties destinées à assurer des conditions propices pour l'activité de l'organe syndical dans le cadre de l'entreprise sont décrites dans les commentaires à l'article 28 de la Charte.

Patronats

En vertu de l'article 6 de la Loi des Patronats, l'association patronale peut être constituée par l'association d'au moins 3 employeurs – personnes juridique et/ou personne physiques⁸ et acquiert le statut de personne juridique du moment de l'enregistrement par le Ministère de la Justice. Les associations patronales peuvent être membres d'une ou de plusieurs fédérations ou confédérations patronales.

En vertu de l'art. 10 de la même Loi les patronats **bénéficient** de protection du statut contre tous actes qui empêchent l'organisation, le fonctionnement et l'administration de leur activité. Par exemple, ceux-ci ne peuvent pas être liquidés et leur activité ne peut pas être suspendue à la base des actes dispositifs des autorités de l'administration publique. Les membres des organes de gestions éligibles des patronats **bénéficient** en vertu de la loi de la protection contre toute forme de conditionnement, de contrainte ou de limitation de l'exercice de leurs fonctions.

De même que les syndicats les patronats font parties du dialogue social, participent aux négociations et a la conclusion des contrats collectifs de travail et des conventions collective, ainsi qu'aux autres négociations et consultations dans le cadre des structures tripartites. Dans le cadre des négociations collectives pour l'élaboration du projet du contrat collectif de travail ou de la convention collective les représentants des patronats sont libérés de son poste de travail de base tout en leur maintenant le salaire moyen pour le délai établi par accord des parties (au moins 3 mois). Tous leur frais lies a la participation aux négociations collectives sont rembourse de manière établie par la législation en vigueur, par le contrat collectif du travail ou par la convention collective.

⁸ Antérieurement l'art. 6 de la Loi des patronats définissait l'association patronale come une forme juridiques d'organisation des patronats constituée par l'association d'au moins 10 employeurs, ce qui créait des obstacles pour la création des organisations patronales qui étaient moins nombreuses. Par la Loi n 121-XVIII du 23 décembre 2009 le cens de constitution a été réduit à personnes, ce qui a placé les patronats dans une position égale avec celle des organisations syndicales primaires.

De même que les syndicats les patronats participent, en vertu de l'article 13 de la Loi des patronats, à l'élaboration des projets des actes normatifs, en présentant des avis.

Assurance du respect de la législation

L'assurance du respect des prévisions de l'art. 5 de la Charte a lieu par l'intermédiaire des mécanismes ordinaires – contrôle d'Etat et civil (Inspection du Travail et syndicats), l'assurance de l'accès à la justice et l'établissement des sanctions pour la violation des normes internes adoptées à la base des réglementations internationales.

En cas d'éventuelles violations du droit à l'association ou à l'égalité en droits liée à l'appartenance ou activité syndicale, les faits respectifs sont sanctionnés à la base de l'art. 55 et 61 du Code contraventionnel, ainsi qu'en conformité avec l'article 176 du Code pénal, qui est reproduit ci-dessous:

Code contraventionnel – art. 61:

”L'empêchement de l'exercice du droit des salariés de fonder des syndicats et d'adhérer à ceux-ci pour défendre ses intérêts professionnels, économiques et sociaux Est sanctionné avec une amende de 40 à 50 unités conventionnelles.”

Code contraventionnel – art. 55:

”(1) La violation de la législation du travail, de la législation sur la sécurité et la santé au travail

Est sanctionnée avec une amende de 100 à 140 unités conventionnelles appliquée) une personne physique, avec une amende de 200 à 350 unités conventionnelles appliquée à une personne ayant une fonction de responsabilité, avec une amende de 350 à 450 unités conventionnelles appliquée à une personne juridique.

(2) Les mêmes actions accomplies par rapport à un mineur

Sont sanctionnées avec une amende de 120 à 150 unités conventionnelles appliquée à une personne physique, avec une amende de 250 à 350 unités conventionnelles appliquée à une personne ayant une fonction de responsabilité, avec une amende de 400 à 480 unités conventionnelles appliquée à une personne juridique.”⁹

Code pénal – art. 176:

”(1) Toute distinction, exclusion, restriction ou préférence en droits et en libertés de la personne ou d'un groupe de personnes, tout soutien du comportement discriminatoire dans le domaine politique, économique, social, culturel et dans d'autres domaines de la vie, basée sur le critère de race, nationalité, origine ethnique, langue, religion ou convictions, sexe, âge, handicap, opinion, appartenance politique ou tout autre critère:

- a) accomplie par une personne ayant une fonction de responsabilité;
- b) qui a cause des dommages de grandes proportions;
- c) accomplie en plaçant des messages et des symboles discriminatoires dans les lieux publics;

⁹ L'application de l'art 55 a des pareilles contreventions est justifiée par prisme du fait que les droits des syndicats sont largement réglementés dans le Code du Travail (notamment dans les titres II et XIII).

d) accomplie à la base de deux et plus critères;

e) accomplie par deux et plus de personnes,

est sanctionnée avec une amende de 400 à 600 unités conventionnelles ou avec un travail non-rémunéré en faveur de la communauté de 150 à 240 heures, ou par prison de jusqu'à 2 ans, dans tous les cas avec (ou sans) privation de droit d'occuper certaines fonctions ou d'exercer une certaine activité pour une durée de 2 à 5 ans.

(2) La promotion ou le soutien des actions spécifiées dans l'al.(1), accomplie par l'intermédiaire des mass-média,

Est sanctionné avec une amende de 600 à 800 unités conventionnelles ou avec le travail non-rémunéré en faveur de la communauté de 160 à 240 heures, avec une amende appliquée à une personne juridique en montant de 1000 à 3000 unités conventionnelles avec la privation de droit d'exercer une certaine activité pour une durée de 1 à 3 ans.

(3) Les actions spécifiées dans l'al. (1) et (2) qui ont provoquées par imprudence le décès d'une personne ou son suicide

Sont sanctionnées avec la prison de 2 à 6 ans, avec une amende appliquée à la personne juridique, en montant de 1000 à 3000 unités conventionnelles avec la privation du droit d'exercer une certaine activité pour une durée de 1 à 5 ans ou par la liquidation de la personne juridique.”

- *A votre demande nous communiquons ce qui suit:*

1. Réparation du préjudice cause à la victime de la discrimination

Sauf les sanctions contraventionnelles et pénales susmentionnées la législation nationale prévoit pour toute personne soumise) un **préjudice** moral ou matériel, la possibilité de réparation de ce **préjudice** dans le cadre de la responsabilité délictuelle prévue dans le Code civil. Les normes pertinentes du Code sont reproduites ci-dessous.

Code civil –art. 1398 al. (1):

”(1) Celui qui agit par rapport à l'autre de manière illicite avec culpabilité est obligé à réparer le **préjudice** patrimonial, et dans les cas prévus dans la loi et le **préjudice** moral causé par actions ou par omission.”

Code civil –art. 1422:

”(1) En cas où la personne a subi un **préjudice** moral (souffrances psychiques ou physiques) par des faits qui font atteinte à ses droits personnels non-patrimoniaux, ainsi que dans d'autres cas prévus dans la législation, l'instance judiciaire a le droit d'obliger la personne responsable à réparer le **préjudice** par un équivalent monétaire.

(2) Le **préjudice** moral doit être réparé indifféremment de l'existence et de l'étendue du **préjudice** patrimonial.

(3) La réparation du **préjudice** moral se fait même en l'absence de la culpabilité de l'auteur, du fait illicite en cas où le **préjudice** moral est cause par la condamnation illégale, l'entrainement illégal à la responsabilité pénale, l'application illégale de l'arrêt préventif ou suite à la déclaration écrite de ne pas quitter la localité, l'application illégale en qualité de sanction administrative de l'arrêt, du travail non-rémunéré en faveur de la communauté et dans d'autres cas prévus dans la loi.”

Code civil –art. 1423:

”(1) Le montant de la compensation pour le **préjudice** moral est déterminé par l’instance judiciaire en fonction du caractère et de la gravité des souffrances psychiques et physiques causées à la personne, du degré de culpabilité de l’auteur du **préjudice**, si la culpabilité est une condition de la responsabilité et de la mesure ou cette compensation peut apporter satisfaction la personne blessée.

(2) Le caractère et la gravité des souffrances psychiques ou physiques sont appréciées par l’instance judiciaire tenant compte les circonstances dans lesquelles le **préjudice** avait été cause, ainsi que le statut social de la personne blessée.”

Malheureusement, nous ne disposons pas de données statistiques sur le nombre de dossiers liés à la violation du droit à l’association ou de la discrimination à la base de l’activité syndicale et par conséquent sur le montant du **préjudice** réparé.

2. Intervention prétendue dans l’activité syndicale

L’intervention de l’Etat dans l’activité des organisations syndicales pour les forcer dans les syndicats soutenus par le Gouvernement n’est possible pour la simple raison qu’actuellement dans la République de Moldova il existe une seule Confédération syndicale – Confédération Nationale des Syndicats de Moldova – et toutes les organisations syndicales primaires, sectorielles et territoriales y font partie.

La concurrence des organisations syndicales a existé dans la République de Moldova dans les années 2001 – 2007. Suite à la scission de la Confédération des Syndicats de la République de Moldova qui jusqu’au mois de décembre 2000 a été l’unique organisation syndicale du pays, deux Confédérations syndicales se sont formées au niveau national – la Confédération des Syndicats de la République de Moldova et la Confédération des Syndicats Libres de la République de Moldova „Solidaritate”, dont chacune avait des structures sectorielles, territoriales et des organisations syndicales primaires affiliées. La scission s’est produite en principal au niveau national et sectoriel – une partie de syndicats sectoriels se sont affiliés à la Confédération des Syndicats Libres de la République de Moldova „Solidaritate”, tandis que l’autre partie des fédérations sont restées affiliées à la Confédération des Syndicats de la République de Moldova, et les organisations syndicales primaires ou les salariés séparés ont suivi les syndicats sectoriels auxquels ils avaient été affiliés avant.

Les événements décrits ont servi comme base pour la Confédération des Syndicats de la République de Moldova de déposer une plainte devant l’OIT concernant l’interférence du Gouvernement dans l’activité syndicale en encourageant les membres de syndicat de quitter la Confédération des Syndicats de la République de Moldova et d’adhérer à la Confédération des Syndicats Libres de la République de Moldova „Solidaritate”, qui conformément aux affirmations du réclamant, était loyale au Gouvernement. Dans le cadre de la procédure d’investigation entreprises dans ce cas par le Comité pour la Liberté d’Associations du BIM (Cas 2317) le Gouvernement a rejeté les accusations, tout en invoquant les résultats présentés par le groupe de travail gouvernemental créé pour élucider le cas.

Après plusieurs années d’existence séparée, en 2007 les deux Confédérations se sont réunies dans une seule, qui constitue à présent l’unique syndicat habilité de représenter les intérêts des salariés au niveau national.

3. Représentativité

L'affirmation que dans la République de Moldova il n'existe pas de règles exactes concernant la représentation des salariés dans les entreprises ou dans les organes tripartis ne correspond pas à la réalité.

Conformément à l'article 20 du Code du travail les intérêts des salariés de l'entreprise dans le cadre du partenariat social – aux négociations collectives, à la conclusion, la modification et le complètement du contrat collectif de travail, lors du contrôle de son réalisation, ainsi qu'à la réalisation du droit de participer à l'administration de l'entreprise – sont représentés par l'organe syndicale de l'entreprise, et faute de celui-ci – par d'autres représentants élus par les salariés de l'entreprise.

(Dans les entreprises où il n'y a pas de syndicats, les intérêts des salariés peuvent être défendus par leur représentants, élus dans le cadre de l'assemblée générale des salariés, avec le vote d'au moins moitié du nombre total de salariés dans l'entreprise. Le nombre de représentants élus de salariés ainsi que la durée et les limites de leurs pouvoirs est établi par l'assemblée générale de salariés.)

Les intérêts des salariés dans le cadre du partenariat social au niveau territorial, sectoriel et national – lors des négociations collectives, la conclusion, la modification et le complètement des conventions collectives, solution des conflits collectifs de travail, y compris en ce qui concerne la conclusion, la modification ou le complètement des conventions collectives, lors du contrôle de leur réalisation – sont représentés par les organes syndicaux du niveau respectif.

Les salariés qui ne sont pas membres du syndicat ont le droit de charger l'organe syndical de les représenter les intérêts dans les rapports du travail avec l'employeur.

Dans le cadre des commissions pour les consultations et les négociations collectives au niveau national, sectoriel, et territorial ainsi que dans les commissions pour le dialogue social „employeur-salariés” au niveau de l'entreprise les partenaires sociaux sont représentés à la base du principe de parité.

Par conséquent, en vertu de la Loi n 245-XVI du 21 juillet 2006 sur l'organisation et le fonctionnement de la Commission nationale pour les consultations et les négociations collectives, des commissions pour les consultations et les négociations collectives au niveau de secteur et territoire, la Commission nationale pour les consultations et les négociations collectives est formée des représentants du Gouvernement, des patronats et des syndicats – par 6 membres et 4 membres suppléants proposés par chaque partenaire sociale et nommés pour une période de 3 ans. Chacune de trois fractions (parties) est dirigée par un coordonateur. La fonction du président de la Commission nationale est exercée par le coordonateur de la partie gouvernementale.

Les commissions sectorielles et les commissions territoriales ont également une structure tripartite et comprennent 4 membres et 2 membres suppléants nommés par chaque partenaire social. La fonction du président de la commission de secteur est exercée par un adjoint du dirigeant de l'organe central de spécialité de l'administration publique ou un adjoint du chef d'une autre autorité de l'administration publique centrale du secteur respectif, et celle du président de la commission territoriale – par un adjoint du chef de l'administration publique locale.

En ce qui concerne les commissions au niveau de l'entreprise, le Règlement-type pour l'organisation et le fonctionnement de la Commission pour le dialogue social “employeur-salariés” (approuvé par la Décisions de la Commission Nationale pour

négociations et les consultations collectives n 9 du 18 mai 2007) n'établit pas le nombre concret de représentants de l'employeur et des salariés (celui-ci doit être établi par un règlement similaire approuvé au niveau de l'entreprise), mais fait répertorier parmi les principes d'activité de la commission la parité des représentants des parties.

Les prévisions expresses relatives à la représentativité des organisations syndicales sont comprises dans l'article 27 du Code du Travail. En vertu de celui-ci le droit de participer aux négociations collectives, de signer les conventions collectives au nom des salariés au niveau national, sectoriel ou territorial appartient aux syndicats (associations syndicales) respectifs. Dans le cas où au niveau national, sectoriel ou territorial, il existe plusieurs organes syndicaux, on crée un organe représentatif unique pour dérouler les négociations collectives, l'élaboration du projet de la convention collective et sa conclusion. La constitution de l'organe représentatif est effectuée à la base du principe de représentation proportionnelle des organes syndicaux, en fonction du nombre de membres de syndicat. Faute d'un accord concernant la création de l'organe représentatif unique pour l'organisation des négociations collectives, le droit de les dérouler reviendra au syndicat (association syndicale) qui réunit le plus grand nombre de membres.

Ces critères ne sont pas appliqués pour les raisons qu'à présent dans la République de Moldova il existe une seule Confédération syndicale au niveau national à laquelle sont affiliées toutes les structures syndicales au niveau sectoriel, territorial et au niveau de l'entreprise.

4. Domaine d'application ratione personae

Dans le contexte du droit d'association des collaborateurs de police, nous communiquons qu'en vertu de l'art. 29 al. 2 de la Loi n 416-XII du 18 décembre 1990 sur la police, en vue de défendre de leurs droits et intérêts les collaborateurs de police ont le droit de s'adresser aux instances judiciaires, ainsi que de se réunir dans des syndicats.

De même que pour les autres personnes pour les collaborateurs de la police l'accès à la justice et le droit de s'associer dans des syndicats constituent deux droits distincts qui ne sont pas conditionnés réciproquement.

En ce qui concerne le refus du Ministère de la Justice d'enregistrer l'Union des Syndicats des Autorités et des Services Publics (USASP), nous communiquons ce qui suit.

Le 19 février 2007 le Ministère de la Justice a enregistré les documents déposés pour l'enregistrement du statut du Centre syndical national-sectoriel Union des Syndicats des Autorités et des Services Publics de la République de Moldova.

Suite à l'examen des actes présentés le 17 mars 2007 le Ministère de la Justice a communiqué aux demandeurs la suspension de l'examen de la demande, tout en expliquant que pour enregistrer le Centre syndical national-sectoriel il est nécessaire de créer des organisations syndicales territoriales.

Ayant réalisé cette tâche au cours des mois mars-avril 2007, le 5 mai 2007 le Centre syndical national-sectoriel l'Union des Syndicats des Autorités et des Services Publics a déposé de manière répétée les actes pour être enregistrés auprès le Ministère de la Justice.

Ayant examiné les documents déposés, le 4 juin 2007 le Ministère de la Justice a émis la décision nr. 17¹, par laquelle il a refusé l'enregistrement du Centre syndical susmentionnée, invoquant pour soutenir sa position des arguments suivants:

- Conformément aux prévisions de l'art 181 du Code civil, les syndicats font partie de la catégorie de personnes juridiques non-commerciales sous forme d'associations. L'al. (1) de l'article en cause prévoit que les associations sont constituées des personnes physiques et juridiques associées. La forme juridiques d'organisation mentionnée dans les actes de constitution présentés au Ministère de la Justice pour être enregistré est le Centre syndical national-sectoriel. L'article 1 de la Loi des syndicats n 1129 du 7 juillet 2000 dispose qu'un centre syndical national/sectoriel est une association bénévole des syndicats, appartenant, régulièrement, au même secteur. Par conséquent, les membres du centre syndical national-sectoriel sont des organisations non-gouvernementales (syndicats). Pour enregistrer l'association de ces organisations sous forme d'un centre syndical national-sectoriel il est nécessaire que les fondateurs soient des organisations enregistrées avec un statut de personne juridique, ce fait doit être confirmé par les copies des actes qui attestent leur capacité juridique.
- Le statut ne correspond pas aux exigences de l'art. 186 al. (2) du Code civil. Pour se conformer aux exigences respectives celui-ci doit être complété avec des données sur les fondateurs du Centre syndical national-sectoriel, sur le mode et les conditions de réorganisation de celui-ci, ainsi que sur le mode de constitution et de liquidations de ses filiales.
- Le contenu de l'art. 1 du statut, par lequel le Centre syndical national-sectoriel se déclare successeur de droit de la Fédération des Syndicats des services publics de la République de Moldova, présente des dérogations graves des prévisions de la législation en vigueur. La succession des droits intervient seulement dans des cas prévus dans la loi. Les actes annexes à la demande d'enregistrement l'établissement des motifs et des circonstances de la cession des droits et des obligations de la Fédération vers le Centre syndical n'est pas possible.

Le 3 juillet 2007 L'union des Syndicats des Autorités et des Services Publics a adresse une lettre au Ministère de la Justice ou elle sollicite la révocation de la Décision n 17¹ du 4 juin 2007 et l'enregistrement de ses statuts. Dans sa réponse le Ministère de la Justice n 05/8004 du 27 juillet 2007, a informé le demandeur que les motifs du refus ont été exposés de manière exhaustive dans la Décision 17¹ et que l'Union des Syndicats des Autorités et des Services publique pourra être enregistré après la présentation des actes de constitution en conformité avec les exigences de la législation en vigueur.

Le 8 août 2007 l'Union des Syndicats des Autorités et des Services Publics s'est adressée à la Cour d'Appel Chisinau avec une demande de citation par laquelle invoquant l'intention du Ministère de la Justice de protéger contre la concurrence les syndicats déjà enregistrés, a sollicité l'obligation du ministère respectif d'enregistrer les statuts du Centre de a amener la procédure d'enregistrement en conformité avec la Loi des syndicats n 1129-XIV du 7 juillet 2000, ainsi que de réparer le **préjudice** matériel et moral cause suite à retard d'enregistrement des statuts du Centre.

Le 3 décembre 2007 la Cour d'Appel Chisinau partiellement a admis l'action, obligeant le Ministère de la Justice d'enregistrer les statuts du Centre syndical national-sectoriel Union des Syndicats des Autorités et des Services Publics. La réparation du **préjudice** matériel et moral n'a pas été disposé, car le demandeur n'a pas présenté des

preuves en mesure de confirmer les frais matériels, et le **préjudice** moral a été considéré réparé par le fait même de la satisfaction des prétentions d'enregistrement.

Le 24 décembre 2007 le Ministère de la Justice a déposé à la Cour Suprême de la Justice une demande de recours concernant l'annulation de la décision de la Cour d'appel Chişinău.

Le 5 mars 2008 la Cour Suprême de la Justice a admis le recours du Ministère de la Justice et a remis la cause pour être réexaminé par la Cour d'Appel Chişinău.

Le 2 juin 2008 la Cour d'Appel Chişinău a admis à nouveau partiellement l'action de l'Union des Syndicats des Autorités et des Services Publics, en obligeant le Ministère de la Justice d'enregistrer les statuts du Centre. La décision en cause a été attaquée avec un recours par les deux parties au procès.

Après l'examen de la cause par le Collège Civil et de Contentieux Administratif de la Cour Suprême de la Justice, le recours déclaré par de USASP a été rejeté, étant en même temps admis le recours déclaré par le Ministère de la Justice et l'intervenant accessoire – la Fédération des Syndicats des Engagés des Services Publics („SINDASP”). Comme suite, le 12 novembre 2008 l'instance a émis une nouvelle décision (annexée), par laquelle il a rejeté l'action initiale d'USASP contre le Ministère de la Justice, dont les actions ont été reconnues par l'instance en tant que pleinement légales.

Dans ce contexte, nous mentionnons que l'existence d'une décision judiciaire irrévocable dans ce sens n'exempt pas l'Union des Syndicats des Autorités et des Services Publics de droit de solliciter de manière répétée l'enregistrement de ses statuts ou après la présentation des actes de constitution en conformité avec les exigences de la législation en vigueur.

Jusqu'à présent le Ministère de la Justice n'a pas reçu une pareille sollicitation. Par conséquent, la décision susmentionnée est pour le moment unique décision judiciaire émise sur ce sujet.

ARTICLE 6 Droit aux négociations collectives

PARAGRAPHES 1 et 2

Favorisation de la consultation paritaire et des négociations entre les travailleurs et les employeurs

Le droit aux consultations et aux négociations collectives est assuré par un cadre normatif ample qui comprend:

- **Constitution (1994)** – garantit le droit aux négociations en matière du travail et le caractère obligatoire des conventions collectives (art. 43);
- **Code du Travail (2003):**
 - Établit le droit des salariés aux négociations collectives, à la conclusion du contrat collectif du travail et des conventions collectives, ainsi qu'à l'information sur l'exécution des contrats et des conventions respectives;
 - Oblige l'employeur de porter des négociations collectives en cas où les salariés sont venus avec une telle initiative et de conclure le contrat collectif du travail sur les clauses sur lesquelles on a convenu;

- Définit en tant que formes du partenariat sociale les négociations collectives sur l'élaboration et la conclusion des accords collectifs, ainsi que les consultations (négociations) réciproques en matières relatives à la réglementation des rapports de travail et des rapport lies directement a ceux-ci;
- Assure le cadre général du partenariat sociale dans le domaine du travail, établissant les parties, les organes set les procédures par l'intermédiaire desquelles celui-ci sera réalisé (Titre II);
- **Loi des syndicats** (2000) – établit le droit des syndicats aux négociations collectives, à la conclusion des contrats collectifs de travail et l'exercice du contrôle de leur réalisation (art. 15);
- **Loi des patronats** (2000) – prévoit le droit des patronats aux négociations et la conclusion des contrats collectifs de travail, à la conciliation, la médiation et à la solution des litiges et des conflits de travail, aux autres négociations avec les autorités publiques et les syndicats, ainsi qu' dialogue sociale dans le cadre des structures tripartites (art. 14 și 20);
- **Loi sur l'organisation et le fonctionnement de la Commission nationale pour les consultations et les négociations collectives, des commissions pour les consultations et les négociations collectives au niveau de secteur et au niveau de territoire** (2006) – établit les attributions des commissions respectives, le mode de création et de fonctionnement de celles-ci, les garanties de leur activité;
- **Règlements des commissions** pour les consultations et les négociations collectives au niveau de secteur, de territoire et d'entreprise, approuvés par les décisions de la Commissions nationale pour les consultations et les négociations collectives.

Puisque l'acte normatif qui régit de manière la plus détaillée les consultations et les négociations collectives est le Code du travail, nous reproduisons les prévisions pertinentes de celui-ci.

Code du Travail:

”Article 15. Notion du partenariat social

Le partenariat social représente un système de rapports établis entre les salariés (représentants des salariés), les employeurs (représentants des employeurs) et les autorités publiques respectives dans le procès de détermination et de réalisation de droits et des intérêts sociaux et économiques des parties.

Article 16. Parties au partenariat social

(1) les parties au partenariat social au niveau d'entreprise sont les salariés et les employeurs, en personne des représentants charges de manière établie.

(2) Les parties au partenariat social au niveau national, sectoriel et territorial sont les syndicats, les patronats et les autorités publiques respectives, en personnes des représentants charges de manière établie.

(3) Les autorités publiques font partie du partenariat social dans les cas ou elles évoluent en qualité des employeurs ou de représentants de ceux-ci charges par la loi ou par les employeurs.

Article17. Principes de base du partenariat social

Les principes de base du partenariat sociale sont:

- a) légalité;
- b) égalité des parties;
- c) parité de représentation des parties;
- d) pouvoirs des représentants des parties;
- e) intérêt commun pour la participation aux rapports contractuels;
- f) respect des parties des normes de la législation en vigueur;
- g) confiance réciproque entre les parties;
- h) évaluation des possibilités réelle d'accomplissement des engagements pris de parties;
- i) priorité des méthodes et des procédures de conciliations et les consultations obligatoires des parties en problèmes relatifs au travail et au politiques sociales;
- j) refus des actions unilatérales qui violent les ententes (les contrats collectifs de travail et des conventions collectives) et information réciproque des parties sur les changements des situations;
- k) adoption des décisions et prise des actions dans les limites des règles e de procédures coordonnées de parties ;
- l) exécution obligatoire des contrats collectifs de travail, des conventions collectives et d'autres ententes;
- m) contrôle du respect des contrats collectifs de travail et des conventions collectives;
- n) responsabilité des parties pour le non-respect des engagements pris;
- o) favorisation par l'Etat du développement du partenariat social.

Article 18. Système du partenariat social

Le système du partenariat social comprend des niveaux suivants:

- a) national – établit les base de réglementation des relations socio-économiques et de travail dans la République de Moldova;
- b) sectoriel – établit les base de réglementation des relations de travail et sociales dans un secteur donne (secteurs) de l'économie nationale;
- c) territorial – établit les base de réglementation des relations de travail et sociales dans les unités administratives-territoriale de niveau deux;
- d) d'entreprise - établit des obligations réciproques concrétés d'entre les salariés et l'employeur dans le domaine de travail et social.

Article 19. Formes du partenariat social

Le partenariat social est réalisé par:

- a) les négociations collectives sur l'élaboration des projets de contrats collectifs de travail et des conventions collectives et leur conclusion sur base bi- et tripartite, par l'intermédiaire des représentants des parties au partenariat social;
- b) la participation à l'examen des projets d'actes normatifs et des propositions visant les reformes socio-économiques, au perfectionnement de la législation du travail, à l'assurance de la conciliation civique, à la solution des conflits collectifs de travail;
- c) les consultations réciproques (négociations) en problèmes relatifs à la réglementation des rapports de travail et des rapports lies directement a ceux-ci;
- d) la participation des salariés (leur représentants) à l'administration de l'entreprise.

Article 20. Représentants des salariés dans le cadre du partenariat social

(1) Les représentants des salariés dans le cadre du partenariat sociale sont les organes syndicaux au niveau national, territorial, sectoriel et d'entreprise, charge en conformité avec es statut set avec la législation en vigueur.

(2) Les intérêts des salariés de l'entreprise dans le cadre du partenariat social – aux négociations collectives, a la conclusion, la modification et le complètement du contrat collectif de travail, au contrôle de son respect, ainsi qu'à la réalisation du droit de participation a l'administration de l'entreprise – sont représentés par l'organe syndical de l'entreprise, et faute de celui-ci – par d'autres représentants élus par les salariés de l'entreprise.

(3) Les intérêts des salariés de l'entreprise dans le cadre du partenariat social au niveau territorial, sectoriel et national - aux négociations collectives, à la conclusion, la modification et le complètement des conventions collectives, à la solution des conflits collectifs de travail, y compris en ce qui concerne la conclusion, la modification et le complètement des conventions collectives, au contrôle de leur respect – sont représentés par les organes syndicaux respectifs.

Article 21. Représentants élus des salariés

(1) Les salariés qui ne sont pas membres du syndicat ont droit de charger l'organe syndical de représenter leurs intérêts dans les rapports de travail avec l'employeur.

(2) Dans les entreprises ou les syndicats ne sont pas constitue, les intérêts des salariés peuvent être défendus par les représentants élus par ceux-ci.

(3) les représentants des salariés sont élus dans le cadre de la réunion générale (conférence) des salariés, avec le vote minimum de moitié du nombre total des salariés (déléguées) de l'entreprise.

(4) Le nombre de représentants élus des salariés est établi à la réunion générale (conférence) des salariés, en tenant compte du nombre du personnel dans l'entreprise.

(5) les pouvoirs des représentants élus des salariés, le mode de leur exercice, ainsi que la durée et les limites de leur mandat sont établis à la réunion générale (conférence) des salariés dans un acte normatifs au niveau d'entreprise.

Article 22. L'obligation de l'employeur de créer des conditions pour l'activité des représentants des salariés dans le cadre du partenariat social

L'employeur est obligé à créer des conditions pour l'activité des représentants des salarié sen conformité avec le présent Code, avec la Lis des syndicats, avec d'autres actes normatifs, avec les conventions collectives et avec le contrat collectif du travail.

Article 23. Représentants des employeurs dans le cadre du partenariat social

(1) Les représentants de l'employeur - aux négociations collectives, a la conclusion, la modification et le complètement du contrat collectif du travail – sont des chefs de l'entreprises ou les personnes chargées par celui-ci en conformité avec le présent code, avec d'autres actes normatifs et avec des documents de constitution de l'entreprise.

(2) Aux négociations collectives, a la conclusion, la modification et le complètement des conventions collectives ainsi qu'a la solution des conflits collectifs de travail relatifs a la conclusion, la modification et le complètement de ceux-ci, les intérêts des employeurs sont représentés par les patronats, selon le cas.

Article 24. Autres représentants des employeurs dans le cadre du partenariat social

Les entreprises d'Etat et municipales, ainsi que les organisations et les institutions financées du budget public national, peuvent être représentées par les autorités de l'administration publique centrale et locales chargées par la loi ou par les chefs de ces entreprises, organisations et institutions.

Article 25. Organes du partenariat social

(1) En vue de régler les rapports socio-économiques dans la sphère du partenariat sociale on crée des structures suivantes:

a) niveau national – Commission nationale pour les consultations et les négociations collectives;

b) niveau sectoriel – commissions sectorielles pour les consultations et les négociations collectives;

c) niveau territorial – commissions territoriales pour les consultations et les négociations collectives;

d) niveau d'entreprise – commissions pour le dialogue social "employeur-salariés".

(2) La formation et l'activité des commissions au niveau national, sectoriel et territorial est réglementée par une loi organique, et celle des commissions au niveau d'entreprise – par le règlement-type, approuvé par la Commission nationale pour les consultations et les négociations collectives, qui est publiée dans le Monitorul Oficial de la République de Moldova.

Article 26. Déroulement des négociations collectives

(1) Les représentants des salariés et des employeurs ont droit d'initier et de participer aux négociations collectives pour l'élaboration, la conclusion, la modification ou le complètement du contrat collectif de travail ou des conventions collectives.

(2) Les représentants des parties qui ont reçu la proposition écrite d'initier les négociations collectives sont obligés à procéder à celle-ci au cours de 7 jours de calendrier de la date de notification.

Article 27. Mode de déroulement des négociations collectives

(1) Les participants aux négociations collectives ont le libre choix des questions qui constitueront l'objet de réglementation des contrats collectifs de travail et des conventions collectives.

(2) Dans les entreprises où une partie des salariés ne sont pas membres des syndicats ceux-ci ont le droit, en vertu de l'article 21 al.(1), de charger l'organe syndical de représenter leurs intérêts lors des négociations.

(3) Dans les unités où les syndicats ne sont pas constitués, les intérêts des salariés sont exprimés, en vertu de l'article 21 al.(2), par les représentants élus des salariés.

(4) Le droit de participer aux négociations collectives, de signer des conventions collectives au nom des salariés au niveau national, sectoriel ou territorial appartient aux syndicats (associations syndicales) respectives. Dans le cas où, au niveau national, sectoriel ou territorial, il existe plusieurs organes syndicaux, on crée un organe représentatif unique pour le déroulement des négociations collectives, l'élaboration du projet de la convention collective et sa conclusion. La constitution de l'organe représentatif est effectuée à la base du principe de représentation proportionnelle des organes syndicaux en fonction du nombre de membres de syndicats. Faute d'un accord sur la création de l'organe représentatif unique pour l'organisation des négociations

collectives, le droit de les dérouler reviendra au syndicat (association syndicale) qui réunit le plus grand nombre de membres.

(6) Les parties sont obligées à fournir réciproquement des informations nécessaires pour le déroulement des négociations collectives au plus tard 2 semaines du moment de sollicitation.

(7) Les participants aux négociations collectives, d'autres personnes impliquées dans les négociations collectives ont l'obligation de ne pas divulguer des informations reçues si celles-ci constituent secret d'Etat ou commercial. Les personnes qui ont divulgué les informations respectives portent la responsabilité disciplinaire, matérielle, administrative, civile ou pénale, de manière établie par la législation en vigueur.

(8) Les délai, le lieu et le mode de déroulement des négociations collectives sont établis par les représentants des partis qui participent aux négociations collectives.

Article 28. Règlements des divergences

Si au cours des négociations collectives aucune décision coordonnée n'a pas été adoptée concernant toutes ou certaines questions abordées. On rédige un procès verbal sur les divergences existantes. La règlementation des divergences apparues dans le procès des négociations collectives pour la conclusion, la modification et complètement du contrat collectif de travail ou de la convention collective a lieu de manière établie par le présent code.

Article 29. Garanties et compensation pour les participants aux négociations collectives

(1) Les personnes qui participent aux négociations collectives, à l'élaboration du projet du contrat collectif de travail ou de la convention collective sont libérés de leur travail de base, en leur maintenant le salaire moyen pour un délai établi par l'accord des parties – maximum 3 mois.

(2) Tous les frais liés à la participation aux négociations collectives sont remboursés de manière établie par la législation en vigueur, par le contrat collectif de travail ou de la convention collective. Le travail des experts, des spécialistes et des médiateurs est rémunéré par la partie qui invite, si le contrat collectif ou la convention collective ne prévoit autrement.

(3) Les représentants des salariés qui participent aux négociations collectives, pendant la période de leur déroulement, ne peuvent pas être soumis aux sanctions disciplinaires, transférés à un autre emploi ou licenciés sans accord préalable de l'organe qu'il avait chargé, à l'exception des cas de licenciement prévus par le présent code pour la commission des faits disciplinaires."

Les négociations et les consultations collectives ont lieu, régulièrement, dans le cadre des commissions pour les consultations et les négociations collectives créées aux différents niveaux du partenariat.

Pourtant, les négociations collectives au niveau national ont lieu non seulement dans le cadre de la Commission nationale mais également par l'intermédiaire d'autres instruments du partenariat, comme les groupes de travail tripartites constitués ad-hoc. Par exemple, actuellement sous l'égide du Ministère du Travail, de la protection Sociale et de la Famille fonctionne le groupe de travail tripartite (avec la participation des représentants des syndicats et des patronats), créé en vue d'examiner les propositions de

perfectionnement de la législation du travail présentée dans la Confédération Nationale des Patronats.

Les consultations et négociations dans le domaine de la santé et la sécurité au travail au niveau d'entreprise sont déroulées également dans le cadre du Comité de sécurité et de santé au travail, mentionné dans les informations pour l'article 2 paragraphe 7.

Suite aux négociations collectives jusqu'à présent le Gouvernement, les syndicats et les patronats ont conclu 13 conventions collectives au niveau national qui régissent divers aspects de la vie sociale, en augmentant le degré de protection juridique des salariés en rapport avec les normes de la législation en vigueur (évidemment, de la part du Gouvernement les spécialistes du Ministère du Travail, de la protection Sociale et de la famille ont participé aux négociations). Parmi celles-ci 7 conventions sont de base:

1) Convention collective (niveau national) n 1 du 3 février 2004 "Salarisations des relations de rapport à la base des contrats individuels de travail";

2) Convention collective (niveau national) n 2 du 9 juillet 2004 „Temps de travail et temps de repos”;

3) Convention collective (niveau national) n 4 du 25 juillet 2005 „Sur le modèle du Contrat individuel de travail”;

4) Convention collective (niveau national) n 8 du 12 juillet 2007 „Sur l'élimination des plus graves formes du travail des enfants”.

5) Convention collective (niveau national) n 9 du 28 janvier 2010 "Sur le montant minimal garanti de salaire dans le secteur réel";

6) Convention collective (niveau national) n 11 du 28 mars 2012 "Sur les critères de réduction en masse des emplois";

7) Convention collective (niveau national) n 12 du 9 juillet 2012 "Formulaire des états de personnel et le permis nominal d'accès aux lieux de travail".

Les conventions collectives au niveau national n'ont pas de délai d'action préétabli et continuent leur action jusqu'à leur abrogation par les partenaires sociaux.

En ce qui concerne les conventions collectives au niveau de secteur et de territoire, ainsi que les contrats collectifs de travail au niveau d'entreprises, celles sont conclues, régulièrement, pour 1-2 ans, et leur action sera ultérieurement prolongée par des accords supplémentaires signés par les parties.

Au niveau de secteur et de territoire pendant la période de référence ont été conclues:

2010 – 18 conventions; 2011 – 10 conventions; 2012 – 10 conventions; dès le début de l'an 2013 jusqu'à présent – 10 conventions.

Au niveau d'entreprise annuellement on conclue environ une mille de contrats collectifs de travail..

PARAGRAPHE 3

Conciliation et arbitrage volontaire

La procédure de conciliation dans le cadre du règlement des conflits collectifs de travail est prévue dans l'article 359 du Code du Travail qui est reproduit ci-dessous:

Code du Travail – art. 359:

”(1) La procédure de conciliation est déroulée entre les parties aux conflits, dans le cadre d’une commission de conciliation.

(2) La commission de conciliation est constituée d’un nombre égal des représentants des parties aux conflits, à l’initiative d’une d’entre elles.

(3) La commission de conciliation est constituée ad-hoc, chaque fois qu’un conflit collectif de travail survient.

(4) En tant que base pour la constitution de la commission de conciliation sert l’ordre (dispositions, décision) de l’employeur (représentants de l’employeur) et la décision respective des représentants des salariés.

(5) Le président de la commission de conciliation est élu par la majorité des votes des membres de commission.

(6) L’employeur est obligé de créer des conditions normales de travail de la commission de conciliation.

(7) Les débats de la commission sont consignés dans un procès verbal rédigé en 2 ou plusieurs exemplaires, selon le cas, qui indiqueront les mesures générales ou partielles de règlement du conflit sur lesquelles les parties sont tombées d’accord.

(8) Dans le cas où les membres de la commission de conciliation ont convenu sur les revendications présentées par les représentants des salariés, la commission adoptera, au cours de 5 jours ouvrables, une décision obligatoire pour les parties au conflit, qu’elle va remettre à ceux-ci au cours de 24 heures du moment de l’adoption.

(9) Si les membres de la commission de conciliation n’ont pas abouti à une entente, le président de la commission notifiera par écrit ce fait aux parties au conflit au cours de 24 heures.”

Dans le contexte des évolutions enregistrées à ce chapitre, nous mentionnons que par la Loi n 168 du 9 juillet 2010 l’al. (2) de l’art. 359 du Code du travail a été modifié. On a exclu les prévisions relatives au délai de création de la commission de conciliation (3 jours de calendrier du moment de déclenchement du conflit collectif de travail). L’existence d’un délai établi par la loi suggère l’idée de l’obligation de la création de la Commission, ce qui n’était pas en conformité avec les prévisions de la Charte concernant la conciliation volontaire.

En ce qui concerne l’arbitrage volontaire, les parties au conflit peuvent recourir à celui-ci à la base de la Loi sur l’arbitrage n 23-XVI du 22 février 2008, dont le texte russe et moldave peuvent être consultés à l’adresse suivante - <http://lex.justice.md/viewdoc.php?action=view&view=doc&id=327883&lang=2> , car la traduction de cette loi n’existe pas.

PARAGRAPHE 4 Droit aux actions collectives

Le droit à la grève est règlementé par les articles 362-369 du Code du travail qui est reproduit ci-dessous:

Code du Travail:

”Article 362. Déclaration de la grève

(1) La grève représente le refus bénévole des salariés d'exercer, intégralement ou partiellement, leurs obligations de travail en vue de régler un conflit collectif de travail déclenché en conformité avec la législation en vigueur.

(2) La grève peut être déclarée en conformité avec le présent code seulement en vue de défendre les intérêts professionnels de caractère économique et social des salariés et ne peut pas avoir des buts politiques.

(3) La grève peut être déclarée si préalablement toutes les voies de règlement des conflits de travail ont été épuisées dans le cadre de la procédure de conciliation prévue du présent Code.

(4) La décision sur la déclaration de la grève est prise par les représentants des salariés et est portée à la connaissance de l'employeur 48 heures avant le déclenchement.

(5) Les copies de la décision sur la déclaration de la grève peuvent être remises, selon le cas, et aux organes supérieurs de l'entreprise, aux patronats, aux syndicats, aux autorités publiques centrales et locales.

Article 363. Organisation de la grève au niveau d'entreprise

(1) Avant le déclenchement de la grève dans l'entreprise, le respect de la procédure de conciliation (art.359) est obligatoire.

(2) Les représentants des salariés expriment les intérêts des salariés en grève dans les relations avec l'employeur, les patronats, les autorités publiques centrales et locales, ainsi que dans les instances judiciaires, en cas des procédures civiles et pénales.

(3) Les salariés en grève, en commun avec l'employeur ont l'obligation pour la durée de la grève, de protéger les biens de l'entreprise et d'assurer le fonctionnement continu des outillages et des installations dont l'arrêt pourrait mettre en danger la vie et la santé des personnes ou pourrait causer des **préjudices** irréversibles à l'entreprise.

(4) La participation à la grève est libre. Personne ne peut être contraint à participer à la grève.

(5) Si les conditions technologiques, de sécurité et de santé au travail le permettent, les salariés qui ne participent pas à la grève peuvent continuer l'activité à son poste de travail.

(6) Pour la durée de la grève l'employeur ne peut pas être empêché à développer son activité par les salariés en grève.

(7) L'employeur ne peut pas engager des personnes qui remplaceraient les salariés en grève.

(8) La participation à la grève ou à son organisation avec le respect des prévisions du présent code ne constitue pas une violation des obligations de travail et ne peut pas avoir des conséquences négatives pour les salariés en grève.

(9) Pour la durée de la grève les salariés maintiennent tous leurs droits qui découlent du contrat individuel ou collectif de travail, des conventions collectives, ainsi que du présent code, à l'exception des droits salariaux.

(10) La rémunération du travail des salariés qui ne participent pas à la grève et stationnent pour la raison de déroulement de celle-ci s'effectuera conformément à l'article 80.

Article 364. Organisation de la grève au niveau territorial

(1) Le droit de déclarer et d'organiser une grève au niveau territorial appartient à l'organe syndical territorial.

(2) Les revendications des participants à la grève sont examinées par les commissions territoriales pour les consultations et les négociations collectives, à la demande du partenaire social intéressé.

(3) La grève sera déclarée et se déroulera en conformité avec le présent code et avec la convention collective conclue au niveau territorial.

Article 365. Organisation de la grève au niveau de secteur

(1) Le droit de déclarer et d'organiser la grève au niveau de secteur appartient à l'organe syndical sectoriel.

(2) Les revendications des participants à la grève sont examinées par la commission sectorielle pour les consultations et les négociations collectives, à la demande du partenaire social intéressé.

(3) La grève sera déclarée et se déroulera en conformité avec le présent code et avec la convention collective conclue au niveau de secteur.

Article 366. Organisation de la grève au niveau national

(1) Le droit de déclarer et d'organiser la grève au niveau de secteur appartient à l'organe syndical national intersectoriel respectif.

(2) Les revendications des participants à la grève sont examinées par la Commission nationale pour les consultations et les négociations collectives, à la demande du partenariat social intéressé.

(3)) La grève sera déclarée et se déroulera en conformité avec le présent code et avec la convention collective conclue au niveau national.

Article 367. Lieu de déroulement de la grève

(1) la grève est déroulée, régulièrement, au lieu de travail permanent des salariés.

(2) En cas de non-satisfaction des revendications des salariés pendant 15 jours de calendrier, la grève peut être déroulée également en dehors de l'entreprise.

(3) Les autorités de l'administration publique, avec l'accord des représentants des salariés établiront les lieux publics ou, selon le cas, les locaux où la grève se déroulera.

(4) Le déroulement de la grève en dehors de l'entreprise et dans les lieux publics s'effectue en conformité avec les prévisions des actes législatives qui régissent l'organisation et le déroulement des réunions.

Article 368. Suspension de la grève

(1) L'employeur peut solliciter la suspension de la grève pour une durée de maximum 30 jours de calendrier, en cas où celle-ci pourrait mettre en danger la vie et la santé des personnes ou alors quand on considère que la grève a été déclarée ou déroulée avec la violation de la législation en vigueur.

(2) La demande de suspension de la grève est déposée dans l'instance judiciaire.

(3) L'instance judiciaire établit le délai pour l'examen de la demande, qui ne peut pas être plus de 3 jours ouvrables et dispose la citation des parties.

(4) L'instance judiciaire règle la demande en délai de 2 jours ouvrables et prononce une décision par laquelle, selon le cas:

a) rejette la demande de l'employeur;

b) admet la demande de l'employeur et dispose la suspension de la grève.

(5) L'instance judiciaire remettra sa décision aux parties au cours de 48 heures du moment de sa prononciation.

(6) La décision de l'instance judiciaire peut être attaquée conformément au Code de procédure civile.

Article 369. Limitation de la participation a la grève

(1) La grève est interdite pendant la période des calamités naturelles, des épidémies, des pandémies, ainsi que pendant la période de l'état d'urgence, de siège et de la guerre.

(2) Ne peuvent pas participer a la grève:

a) personnel médico-sanitaire des hôpitaux et des services d'assistance médicale urgente;

b) salariés des systèmes d'alimentation avec énergie et l'eau;

c) salariés du système des télécommunications;

d) salariés des services de direction du trafic aérien;

e) personnes avec des fonctions de responsabilité des autorités publiques centrales;

f) collaborateurs des organes qui assurent l'ordre public, l'ordre de droit et la sécurité de l'Etat, les juges, les salariés des unités militaires, les organisations et les institutions des Forces Armées;

g) salariés des entreprises avec le flux continu;

h) salariés des entreprises qui produisent les objets pour les nécessités de la défense du pays.

(3) Le nomenclateur des entreprises, des secteurs et des services dont les salariés ne peuvent pas participer a la grève conformément a l'al.(2), est approuvé par le Gouvernement après la consultation des patronats et des syndicats.

(4) dans le cas ou la grève est interdite conformément à l'al.(1) et (2), les conflits collectifs de travail sont réglés par les organes de juridictions de travail, conformément au présent code."

De manière exhaustive les catégories de salariés qui ne peuvent pas participer à la grève sont énumérées dans le Nomenclateur approuvé par la Décision du Gouvernement n 656 du 11 juin 2004, dont la version russe peut être consultée a l'adresse suivante - <http://lex.justice.md/viewdoc.php?action=view&view=doc&id=303735&lang=2> .

- *A votre demande nous communiquons se qui suit:*

Article 6, par. 1

Niveau des consultations paritaires

L'information sur la représentation des syndicats dans des commissions tripartites peut être consultée ci-dessus, dans les informations sur l'article 5 (compartiment "Représentativité").

Sauf cela nous communiquons que conformément a l'article 25 du Code du travail les commissions tripartites pour les consultations et les négociations collectives sont constituées au niveau national, sectoriel et territorial. Les commissions pour le dialogue social „employeur-salariés" fonctionnent au niveau d'entreprise sur base bipartite ayant des attributions similaires.

En tant que centre d'équilibre du système national de négociations collectives évolue la Commission Nationale pour les négociations et les consultations collectives.

En vertu de la Loi n 245-XVI du 21 juillet 2006, la Commission a comme objectif les consultations tripartites entre les partenaires sociaux dans le domaine du travail et socio-économique, la promotion du partenariat sociale a tous les niveaux, le soutien de la participation de la société civile a la promotion des politiques nationales et, par conséquent, le maintien de la cohésion, de la paix et de la stabilité sociale sur le territoire de la République de Moldova.

Les réunions de la Commission sont convoquées chaque fois qu'il était nécessaire, en conformité avec le plan de travail, mais pas moins d'une fois par moi. A propos des questions discutées la Commission émet des Décisions qui sont adoptées, régulièrement par consensus, les décisions sur les questions examinées sont adoptées avec 3/4 des votes des membres de la Commission présents a la réunion.

Dans le cadre de la Commission nationales sont créées quelques conseils de spécialité permanentes, parmi lesquelles le Conseil sur la sécurité et la santé au travail, le Conseil sur le travail de l'enfant, etc.

Les commissions pour les consultations et les négociations collectives au niveau national, territorial et sectoriel ont, des attributions suivantes:

- Harmonise les intérêts des partenaires sociaux dans le procès de l'élaboration des bases de réglementation des relations de travail et des relations socio-économiques au niveau respectif;
- Porte des négociations collectives, élabore et fait promouvoir des conventions collectives, contribue a leur conclusion et surveille le procès de leur réalisation;
- Fait dépister, chacune a son niveau, les motifs des situations conflictuelles et des tensions sociales dans les relations de travail, organise la préparation et l'expertise des propositions destinées à prévenir des pareilles situations et tensions;
- Soumet des propositions sur l'assurance du respect des droits et des intérêts des salariés..

En vue de réaliser leurs attributions, les commissions tripartites pour les consultations et les négociations collectives ont le droit de solliciter et de recevoir de la part des autorités publiques et des unités économiques des informations nécessaires a l'accomplissement de leurs attributions, ainsi que d'adopte des décisions de caractère de recommandation en questions relatives a leur compétence, des décisions que les autorités publiques, les patronats et les syndicats doivent examiner de manière obligatoire et d'informer par écrit les commissions sur les résultats de l'examen.

En tant qu'attributions spécifiques seulement à la Commission nationale pour les consultations et les négociations collective, sauf l'avis sur les projets des actes normatifs il faut citer:

- Présentation des propositions sur la ratification ou défoncement des conventions de l'OIT ainsi que l'examen et commentaires des rapports présentés à celle-ci;
- Surveillance de l'accomplissement des engagements pris par la République de Moldova par la ratification des conventions de l'OIT n 98 sur l'application du principe du droit à l'organisation et aux négociations collectives et n 144 sur les consultations tripartites pour l'application des normes internationales de travail.

Une prérogative de la Commission nationale pour les consultations et les négociations collectives constitue également le droit d'examiner et de s'exprimer sur les projets des actes normatifs dans le domaine de travail et socio-économique. La Loi n 245-XVI du 21 juillet 2006 (art.5 al. (3)) prévoit expressément que les projets de ces actes normatifs doivent être coordonnés obligatoirement avec la Commission nationale

pour les consultations et les négociations collectives. C'est la procédure qui réalise la participation de la Commission à l'élaboration des politiques dans le domaine de travail. L'avis de la Commission est obligatoire et accompagne le projet d'acte normatif jusqu'à son adoption.

Les critères de représentativité, à la base desquels de plusieurs syndicats existants on pourrait élire l'un qui représenterait les salariés dans les commissions pour les consultations et les négociations collective, sont prévues dans l'art. 27 du Code du Travail, citée dans les informations sur l'article ("Représentativité"). **Ceux-ci sont appliqués dans la situation quand dans le pays il existe une seule Confédération syndicale au niveau national, à laquelle sont affiliés toutes les structures syndicales au niveau sectoriel, territorial et d'entreprise.**

Sujets soumis à la consultation paritaire

En vertu de l'article 4 de la Loi n 245-XVI du 21 juillet 2006, qui régit l'activité des commissions pour les consultations et les négociations collectives, l'un des objectifs de base de l'activité de ces commissions sont des consultations entre les partenaires sociaux en questions **relatives au domaine de travail et socio-économiques d'intérêt national, de secteur et territoire.** En même temps, en conformité avec l'article 10 lit.j) et 22 lit. h) de la même Loi, les commissions pour les consultations et les négociations collectives fonctionnent à la base des plans de travail qu'elles les adoptent elles-mêmes.

Les normes citées démontrent que dans le cadre des commissions pour les consultations et les négociations collective on peut discuter, au choix des parties, tous les sujets d'intérêt commun relatifs au domaine de travail et socio-économique, y compris les conditions de travail, la productivité de travail, la formation professionnelle, les mesures de protection sociale, l'interprétation des accords collectifs conclus, etc. En tenant compte du principe d'égalité des parties chacune d'elles est libre de participer à la détermination des sujets qui doivent être discutés dans le cadre des réunions convoquées.

En ce qui concerne les consultations en matière de sécurité et la santé au travail celles-ci ont lieu non seulement dans le cadre des commissions pour les consultations et négociations collectives, mais également dans les comités pour la sécurité et la santé au travail, qui en vertu de l'article 16 de la Loi de la sécurité et de la santé au travail doivent être créés dans les entreprises. Les comités respectifs sont constitués à la base du principe de parité des représentants de l'employeur et des salariés, à l'initiative de l'une des parties, en vue d'assurer les consultations entre les salariés et les employeurs en matière de sécurité et de santé au travail, ainsi que d'informer les salariés sur les mesures adoptées dans ce sens.

Par conséquent, l'interprétation des clauses des conventions ou des contrats collectifs de travail peut également être discuté lors des consultations tri- et bipartites. Régulièrement, les conventions collectives conclus stipulent expressément que le droit d'interpréter ces clauses appartient aux parties.

Article 6, par. 2

En vertu de l'article 18 du Code du Travail le système de partenariat social de la République de Moldova comprend des niveaux suivants:

- national;
- sectoriel;
- territorial (de région);
- d'entreprise.

A tous les niveaux énumérés il existe des commissions pour les consultations et les négociations collectives (bipartites aux niveaux d'entreprise et tripartites ; aux autres niveaux), dans le cadre desquelles on négocie et de conclure des accords collectifs.

La législation de la République de Moldova fait distinction entre les accords collectifs conclus au niveau d'entreprise (contacts collectifs) et ceux conclus aux niveaux plus hauts (conventions collectives), en les règlementant séparément.

Contacts collectifs

Conformément à l'article 30 du Code du Travail, le contrat collectif de travail est l'acte juridique qui régit les rapports de travail et d'autres rapports sociaux dans l'entreprise, conclu par écrit entre les salariés et l'employeur par leur représentants. Le contrat collectif peut être conclu tant pour toute entreprise, que pour les filiales et leurs représentations. Dans ce cas la partie du contrat sera le chef de la sous-division respective, chargé dans ce sens par l'employeur.

Le contrat collectif peut prévoir également, à la discrétion des parties et en fonction de la situation économique-financière de l'employeur, des facilités et des avantages pour les salariés, ainsi que les conditions de travail plus favorables en rapport avec celles prévues par la législation du travail et des conventions collectives. Celles-ci peuvent être la rémunération du travail, le temps de travail et de repos, le paiement des compensations, la récupération de la santé, etc.

L'article 40 prévoit l'obligation de déposer les contrats collectifs, au cours de 7 jours de calendrier de la date de signature pour être enregistré à l'inspection territoriale de travail. En même temps, le fait d'enregistrer le contrat n'est pas une condition de sa légalité. Conformément à l'article 33 le contrat entre en vigueur du moment de la signature par les parties ou à partir de la date établie dans le contrat.

Le contrat collectif de travail conclu dans l'entreprise en ensemble couvre tous les salariés de l'entreprise, les filiales et leurs représentants.

La législation en vigueur ne prévoit pas un délai concret pour lequel un contrat collectif de travail peut être conclu, mais établit, en même temps certaines règles sur la durée de la validité:

- Le contrat collectif produit des effets et en cas de changement du nom de l'entreprise et de résiliation du contrat individuel de travail avec le chef d'entreprise.
- En cas de réorganisation ou en cas de liquidation de l'entreprise, le contrat collectif du travail continue à produire ses effets pour toute la durée du processus de réorganisation ou de liquidation.
- En cas de changement du type de propriété de l'entreprise, le contrat collectif de travail continue à produire ses effets au cours de 6 mois du moment de la transmission du droit de propriété.
- En cas de réorganisation et de changement du type de propriété de l'entreprise, toute partie peut proposer à l'autre partie de conclure un nouvel contrat collectif de travail ou de prolonger le contrat précédent.

- A l'expiration du terme du contrat collectif de travail, celui-ci continue à produire ses effets jusqu'au moment de la conclusion d'un nouvel contrat ou jusqu'au moment où les parties décident sur sa prolongation.

Convention collective

Conformément à l'article 35 du Code du Travail, la convention collective est un acte juridique qui établit les principes généraux de réglementation des rapports de travail et des rapports socio-économiques liés directement de ceux-ci, qui est conclu par les représentants chargés des salariés et des employeurs au niveau national, territorial et sectoriel, dans les limites de leur compétence.

En conformité avec l'art. 36 du Code du Travail le contenu et la structure de la convention collective sont établis par l'accord des représentants des partis, qui sont libres dans le choix de problèmes qui doivent être négociés et incluses dans la convention.

Les conventions collectives au niveau sectoriel et territorial sont déposées, au cours de 7 jours de calendrier de la date de la signature pour être enregistrées au Ministère de l'Économie et du Commerce. La convention collective de niveau national n'est pas soumise à l'enregistrement.

La convention collective conclues au niveau national entre en vigueur à la date de publication dans le Monitorul Oficial de la République de Moldova. Les autres conventions collectives entrent en vigueur à la date de l'enregistrement ou à une autre date indiquée dans le texte de la convention respective, mais qui ne peut pas précéder la date de son enregistrement. Le mode de publication est établi par les parties.

La durée de validité de la convention collective est établie par les parties, mais ne peut pas être moins longue d'un an.

La convention collective couvre les salariés et les employeurs qui ont chargé leurs représentants à participer aux négociations collectives, à élaborer et conclure la convention collective à leur nom, les autorités publiques dans les limites des engagements pris, ainsi que les salariés et les employeurs qui ont adhéré à la convention après sa conclusion.

La convention collective couvre tous les employeurs membres du patronat qui ont conclu la convention. La fin de la qualité de membre du patronat ne libère l'employeur de l'obligation du respect des prévisions de la convention collective conclue pendant la période de sa qualité de membre du patronat. L'employeur qui a adhéré au patronat pendant la période de l'action de la convention collective est obligé de réaliser les prévisions de la convention en cause.

En cas où les salariés tombent sous l'incidence concomitante de plusieurs conventions collectives, la priorité appartient aux dispositions plus favorables pour eux.

Participation de l'Etat aux négociations collectives

Conformément à l'art. 16 du Code du Travail, les parties au partenariat social dans la République de Moldova, en fonction de niveau sont les suivantes:

- Au niveau d'entreprise – salariés et employeurs, en personne des représentants chargés de manière établie;

- Au niveau sectoriel et territorial – syndicats, patronats et autorités publiques respectives, en personne des représentants chargés de manière établie (autorités publiques séparément peuvent être partie du partenariat sociale seulement dans les cas où ils ont la qualité des employeurs ou de leurs représentants chargés par la loi ou par les employeurs).
- au niveau national – syndicats, patronats et Gouvernement, en personne des représentants chargés de manière établie.

L'Etat peut intervenir dans le procès de négociations collectives seulement en tant que partie à celles-ci ou par l'intermédiaire des mesures législatives adoptées. Dans ce contexte, nous communiquons que pour assurer l'Indépendance des représentants des salariés qui participent aux négociations collectives par rapport aux employeurs, l'Etat a institué un système de garanties, prévues dans l'article 29 du Code du travail:

- Les personnes qui participent aux négociations collectives, à l'élaboration du projet de contrat collectif sont libérées de leur emploi de base en leur maintenant le salaire moyen pour le délai établi par accord des parties de maximum 3 mois.
- Tous les frais liés à la participation aux négociations collectives sont remboursés de manière établie par la législation en vigueur, par le contrat collectif de travail et de la convention collective. Le travail des experts, des spécialistes et des médiateurs est rémunéré de la partie qui invite, si le contrat collectif de travail et la convention collective ne prévoit pas autrement.
- Les représentants des salariés qui participent aux négociations collectives pendant la période de déroulement de celles-ci ne peuvent pas être soumis aux sanctions disciplinaires, transférés à un autre travail ou licenciés sans accord préalable de l'organe qui l'a chargé, à l'exception des cas de licenciement pour la commission des faits disciplinaires.

Sanctions pour le non-respect des obligations qui découlent des conventions collectives

La violation des obligations prises par la convention collective ou par le contrat collectif de travail est sanctionnée à la base de l'art.55 du Code Contraventionnel, qui prévoit l'application des amendes de 100 jusqu'à 480 unités conventionnelles pour la violation de la législation du travail.

Conformément à l'article respectif la violation de la législation du travail est sanctionnée avec une amende de 100 à 140 unités conventionnelles appliquée à une personne physique, avec une amende de 200 à 350 unités conventionnelles appliquées à la personne ayant une fonction de responsabilité, avec une amende de 350 à 450 unités conventionnelles appliquées à une personne juridique.

Les mêmes actions accomplies par rapport au mineur est sanctionnée avec une amende de 120 à 150 unités conventionnelles appliquée à la personne physique, avec une amende de 250 à 350 unités conventionnelles appliquée à la personne ayant une fonction de responsabilité, avec une amende de 400 à 480 unités conventionnelles appliquée à une personne physique.

Dans le même contexte nous communiquons que la législation nationale prévoit l'application des amendes de 20 à 30 unités conventionnelles pour l'évasion des représentants des parties aux négociations du contrat collectif de travail ou la violation

de délai de conclusion de celui-ci (art. 59 du Code Contraventionnel), ainsi que de certaines amendes de 40 à 50 unités conventionnelles pour le refus non-fonde de l'employeur de conclure un contrat collectif de travail (art. 60 du Code contraventionnel).

Conclusion des conventions collectives

Les conventions susmentionnées sont en vigueur et ses prévisions sont étendues sur tous les salariés du pays.

Concernant les conventions collectives de niveau sectoriel et territorial ainsi que les contrats collectifs de travail au niveau d'entreprise, nous communiquons que celles-ci sont conclues tant dans le secteur public que dans celui prive. Les règles de l'étendue de l'action des conventions territoriales et sectorielles sont prévues dans l'art. 38 al. (5) du Code du Travail – sous l'incidence des conventions respectives tombent les salariés et les employeurs qui ont chargés leurs représentants de participer aux négociations collectives, d'élaborer et de conclure la convention collective à leur nom, les autorités publiques dans les limites des engagements pris, ainsi que les salariés et les employeurs qui ont adhéré à la convention après sa conclusion.

Malheureusement, nous ne disposons pas de données statistiques sur le nombre de salariés qui sont couverts par ses prévisions.

Secteur public

Les négociations collectives dans le secteur public (y compris dans le service public) sont gouvernés par les mêmes normes du Code du Travail que celles du secteur prive et ne présentent pas autres différences que la nécessité de négocier dans les limites des allocations budgétaires ce qui limite considérablement la base de négociation.

Art. 6 par. 3

Conciliation et arbitrage

D'après ce qu'on a mentionné dans les réponses antérieures aux Commentaires, en vertu de l'article 360 du Code du Travail, en cas ou les parties n'ont pas convenu sur la création de la commission ou su la conciliation dans le cadre de la commission a échoué, chacune des parties a le droit de déposer devant l'instance judiciaire (sans accord de l'autre partie) une demande de règlement du conflit respectif.

Dans ce contexte, nous tenons à mentionner que l'instance judiciaire pourra régler seulement un conflit qui dérive de la violation des droits fixes dans la loi ou dans une convention collective déjà conclue / le tribunal n'examinera pas des prétentions sans fondement légal. Dan notre opinion, il n'existe pas de motifs pour lesquelles l'accès a la justice, garanti par l' 20 de la Constitution serait limite dans ce cas. En ce qui concerne le recours a l'arbitrage volontaire en cas des conflits collectifs qui découlent des intérêts arbitraires étant en procès de négociation, celle-ci se présente en tant que naturelle et justifiée.

Art. 6 par. 4

Définition de l'action collective

La législation nationale ne contient pas de prévisions relatives à lock-out.

Buts autorisés pour les actions collectives.

En vertu des prévisions du Titre XII du Code du Travail, la grève est une modalité de règlement des conflits collectifs de travail. Conformément à l'357 du Code, par les conflits collectifs de travail on comprend les divergences non-réglées d'entre les salariés (leurs représentants) et les employeurs (leurs représentants) pour l'établissement et la modification des conditions de travail (y compris du salaire), sur les négociations collectives, la conclusion, modification et l'exécution des contrats collectifs de travail et des conventions collectives concernant et des conventions collectives, concernant le refus de l'employeur de prendre en considération la position des représentants des salariés dans le procès de l'adoption dans le cadre de l'entreprise, des actes juridiques qui contiennent des normes du droit de travail. Ainsi que les divergences relatives aux intérêts économiques, sociales, professionnelles et culturelles des salariés, apparues aux différents niveaux entre les partenaires sociaux.

Par conséquent, la loi ne limite pas le but d'une grève seulement au règlement des problèmes liés à la conclusion des convections collectives ou des contrats collectifs de travail.

Qui est habilité de porter des actions collectives

Conformément à l'article 362 al (4) du Code du travail, la décision sur la déclaration de la grève est prise par les représentants des salariés. Les intérêts des salariés en grève (en relations avec l'employeur, les patronats, les autorités publiques centrales et locales, ainsi qu'avec les instances judiciaires), en conformité avec l'art. 363 al(2) du Code, sont également exprimés par les représentants des salariés. Faute des prévisions expresses qui accordent aux syndicats le droit exclusif de déclarer la grève (de même que celles qui existent pour les niveaux de secteur, de territoire et national), la grève au niveau d'entreprise peut être déclarée sans par l'organisation syndicale de l'entreprise que par les représentants élus des salariés.

Services minimaux/services essentiels

Conformément à l'article 363, al(3) du Code du travail les salariés en grève en commun avec l'employeur ont l'obligation de protéger les biens de l'entreprise et d'assurer le fonctionnement continu des outillages et des installations dont l'arrêt pourrait mettre en danger la vie et la santé des personnes ou pourrait causer des **préjudices** irré récupérables à l'entreprise.

Dans la pratique de la République de Moldova il n'y avait pas de situations qui seraient tombées sous l'incidence de la norme citée/ dans l'éventualité d'intervention de pareilles situations, la modalité de mise en application de cette norme doit être déterminée par l'employeur et les salarié en grève, car la législation nationale ne contient pas des prévisions qui donneraient la signification de la notion de „**préjudice irré récupérable**” ou contiendrait des indications concrètes sur l'assurance du fonctionnement continu des outillages.

En ce qui concerne la procédure de conciliation celle-ci n'est pas limitée e temps s'il existe des divergences que les parties sont disposées de les régler dans le cadre de la commission. Mais du moment ou les membres de la commission sont arrives a la conclusion qu'ils ne pourraient pas régler le conflit (ils portent ce fait à la connaissance des parties) ou la commission a réglé le conflit par une décision avec laquelle les parties ne sont pas d'accord, les salariés ont le droit de déclarer la grève tout en respectant les conditions imposées par la législation.

Le Code ne fait pas distinction des cas ou le conflit pourrait être réglé partiellement dans le cadre de la commission de conciliation. Partant des normes applicables on peut déduire que dans un pareil cas la commission doit adopte rune décision obligatoire sur les points convergents et les divergences restées pourraient être discutes par suite à la discrétion des parties, ou pourraient servir en tant comme support pour la déclaration de la grève.

Conséquences des actions collectives

Les actes normatifs en vigueur établissent expressément et de manière exhaustive le raisons de résiliation du contrat individuel de travail à l'initiative de l'employeur – parmi celle-ci il n'y a pas de participation du salariés aux conflits collectifs de travail ou a la grève.

En plus, l'art. 363 du Code du travail stipule que la participation a la grève ou son organisation avec le respect des prévisions de la loi ne constitue pas une violation des obligations de travail et ne peut pas avoir des conséquences négatives pour les salarié sen grève. Pour la durée de la grève les salariés maintiennent tous leurs droits qui découlent du contrat individuel et collectif du travail, des conventions collectives ainsi que de la loi, a l'exception des droits salariaux, et l'employeur ne peut pas engager des personnes qui remplaceraient les salarié sen grève.

Les prévisions citées sont applicables tant aux membres des syndicats qu'aux salariés grévistes non-affiliés aux syndicats.

Ces informations ont été déjà communiquées au Secrétariat de la Charte avant, y compris dans les réponses aux commentaires de 2011.

ARTICLE 21 Droit a l'information et la consultation

1) Droit a l'information sur la situation économique de l'entreprise

En tant que raison principale pour la réalisation du droit des salariés d'être au courant avec la situation économiques et financière de l'entreprise ou ils travaillent sert l'34 de la Constitution de la République de Moldova qui consacre le droit de la personne d'avoir accès à toute information d'intérêt public.

A son tour, le Code du Travail établit le droit des salariés de participer a l'administration de l'entreprise (art. 9 al(1) lit. j) et l'art. 42), ainsi que l'obligation de l'employeur de créer des conditions qui assureraient la réalisation du droit respectif (art. 10 al(2) lit. m)). L'une de ces conditions est l'information des salariés sur l'état véridique et complet de la situation économique de l'entreprise ou ils travaillent.

En vertu du Code, la participation des salariés à l'administration de l'entreprise peut être réalisée par:

- La participation à l'élaboration des projets d'actes normatifs au niveau d'entreprise dans le domaine socio-économique;
- La participation à l'approbation des actes normatifs au niveau d'entreprise;
- La sollicitation de l'opinion des représentants des salariés en problèmes relatifs aux droits et aux intérêts du collectif de travail;
- La collaboration avec l'employeur dans le cadre du partenariat social;
- Toute forme qui ne contrevient pas à la législation en vigueur.

Tenant compte du fait que les intérêts des salariés dans le cadre du partenariat sociale, y compris la réalisation du droit de participation à l'administration de l'entreprise sont, régulièrement, représentés par les syndicats, nous considérons nécessaire de mentionner que l'art. 23 de la Loi des syndicats investit les organisations syndicales avec les droits de recevoir gratuitement des informations des autorités de l'administration publique, des employeurs et de leurs associations en problèmes relatifs au travail, au chômage, au développement socio-économique, à l'état de l'environnement, à la privatisation, à l'assistance sociale, à la protection de la santé, à l'espace locatif.

Conformément à la norme respective les syndicats ont le droit de recevoir, de transmettre et de diffuser des informations par tout moyen légitime. En qualité de partenaire sociale, ils **bénéficient** gratuitement des services des organes d'information en masse d'état, peuvent organiser des sondages sociologiques et dispose des centres informatifs. La non-présentation par les personnes avec des fonctions de responsabilité de l'information sollicitée ou la présentation d'une information qui n'est pas véridique est qualifiée comme empêchement à l'activité des syndicats, et les personnes coupables sont passables à la responsabilité en conformité avec la législation.

A part cela, conformément à l'article 386 du Code du travail en vigueur, lors de l'exercice des attributions de contrôle qui leurs reviennent en vertu de la loi, les syndicats ont le droit de solliciter et de recevoir des employeurs toutes les informations et les actes juridiques nécessaires au contrôle (de même que nous avons mentionné dans les informations pour l'article 2 par. 4, l'Inspectorat de travail des syndicats est actuellement en procès de constitution).

Le Code du Travail (art. 9) prévoit également le droit des salariés de conclure des contrats collectifs et des conventions collectives (par l'intermédiaire de leurs représentants), ainsi que le droit d'être informés concernant l'exécution du contrat et des conventions collectives qui les visent. Respectivement, conformément à l'art. 10 du Code, l'employeur a l'obligation de fournir aux représentants des salariés l'information complétée et véridique nécessaire à la conclusion du contrat collectif du travail et au contrôle de sa réalisation.

Les normes citées sont applicables à toutes les entreprises, indifféremment de type de propriété et de la forme juridique d'organisation.

La législation nationale contient des dispositions sur l'accès des salariés à l'information relative à l'activité de certains types d'entreprises.

En conformité avec l'article 170 du Code civil la société par actions est obligée, au moins 10 jours avant de la tenue de l'assemblée générale des associés, dans ses publications du bilan annuel, le bilan du profit et des pertes, la valeur comptable des

actions et des obligations, ainsi qu'a d'autres données, conformément à la loi. La société par actions est obligée de mettre à la disposition des associés, dans des conditions de la loi et de l'acte de constitution, des informations sur le management, l'administration et la représentation de la société, sur la situation financière ainsi que d'autres informations, y compris l'acte de constitution, le certificat d'enregistrement de la société et des actions, les règlements de la société, les procès verbaux des assemblées générales, du conseil, la liste des membres du conseil, de l'administrateur, des contrats avec l'enregistreur, avec l'auditeur, les rapports comptables et fiscaux, les rapports du censeur. A la demande des associés, la société est obligée de présenter, du compte des demandeurs, des copies et des relevés des documents indiqués.

L'exception de l'obligation de divulguer l'information relative à la situation économique et financière de l'entreprise, prévue dans l'art. 21, par. A de la Charte, font les informations qui constituent le secret d'Etat (conformément à la Loi sur le secret d'Etat n 106-XIII du 17 mai 1994) et le secret commercial (conformément à la Loi sur le secret commercial n 171-XIII du 6 juillet 1994).

Conformément à l'art. 43 de la Loi sur les sociétés à responsabilité limitée n 135-XVI du 14 juin 2007, les associés de la société (qui sont régulièrement aussi ses salariés) **bénéficient** de droit de participer au management de l'entreprise dans des conditions de la loi et de l'acte de constitution, d'être informés sur l'activité de la société, ainsi que d'exercer le contrôle sur le mode de gestion de la société.

Dans ce contexte l'administrateur de la société par actions a l'obligation de présenter immédiatement, à la demande de tout associé, des informations sur l'activité de la société et de lui mettre à la disposition les registres comptables et d'autres documents de la société. L'associé a également le droit d'examiner le bilan annuel (dont une copie lui est délivrée, à la demande), de prendre connaissance avec les registres comptables et d'autres documents de la société (indépendamment ou à l'aide d'un expert), de demander des explications des organes de la société après la présentation du bilan annuel.

Dans le même contexte en vertu de l'art. 7 de la Loi sur l'entreprise d'Etat n 146-XIII du 16 juin 1994, la composition du conseil d'administration de chaque entreprise comprend obligatoirement des représentants du collectif de travail ce qui permet aux salariés de l'entreprise d'avoir accès à toute l'information liée à l'activité de celle-ci.

Le droit d'avoir accès aux informations sur l'activité de l'entreprise est assuré également pour les membres de la coopérative d'entrepreneur à la base de 20 de la Loi sur les coopératives d'entrepreneur n 73-XV du 12 avril 2001. Conformément à l'art. 10 de la Loi, la coopérative est obligée à accorder à ses membres, des informations sur leur activité. Dans ce contexte les statuts de la coopérative doit comprendre obligatoirement le mode d'octroi de l'information aux membres de la coopérative et la responsabilité pour le non-octroi de celle-ci (art. 17).

Les prévisions similaires sont contenues également dans la Loi sur les coopératives de production n 1007-XV du 25 avril 2002 (art. 2 lit. d) et art. 14 al (1) lit. h)).

2) Droit à l'information et à la consultation sur les décisions qui peuvent avoir effet sur l'emploi

En conformité avec l'art. 87 du Code du travail, le licenciement des salariés membres des syndicats dans des cas stipulés dans l'art. 86 al.(1) lit.c), d), e), g) et h) peut avoir lieu seulement avec l'accord préliminaire écrit de l'organe (organisateur) syndical de l'entreprise. Les cas mentionnés sont les suivants:

- Réduction du nombre ou des postes de personnel de l'entreprise;
- Constatation du fait que le salarié ne correspond pas à la fonction détenue ou au travail prêté à cause de l'état de santé, en conformité avec le certificat médical ;
- Constatation du fait que le salarié ne correspond pas à la fonction détenue ou au travail prêté suite à la qualification insuffisante confirmée par la décision de la commission d'attestation ;
- Violation répétée au cours d'un an des obligations de travail, si antérieurement ont été appliquées des sanctions disciplinaires;
- Absence non-motivée de lieu de travail plus de 4 heures consécutives pendant ne journée de travail.

Dans d'autres cas le licenciement est admis avec la consultation préalable de l'organe syndical dans l'entreprise.

Conformément à l'art. 87 du Code du travail, les organes syndicaux (organismes syndicaux) doivent communiquer son accord ou désaccord (opinion consultative) concernant le licenciement du salariés au cours de 19 jours ouvrables de la date de la sollicitation de l'accord par l'employeur. Dans le cas où l'employeur n'a pas reçu de réponse dans ce délai, l'accord (communication de l'opinion consultative) de l'organe respectif est présumé.

La procédure d'information des représentants des salariés en cas de licenciement collective est décrite dans les informations pour l'article 29 de la Charte.

En même temps, le Code du travail prévoit l'obligation de l'employeur d'informer sur le prochaine licenciement pas seulement les représentants des salariés mais également les salariés qui doivent être licenciés.

En vertu de l'article 184 du Code l'employeur est obligé à préavis le salarié par l'ordre, disposition, décision), contre signature, concernant son intention de résilier le contrat individuel de travail conclu pour une durée indéterminée ou déterminée, dans les délais suivants:

a) 2 mois avant – en cas de licenciement lie a la liquidation de l'entreprise ou de la cessation de l'activité de l'employeur personne physique, la réduction du nombre ou de postes de personnel dans l'entreprise (art.86 al(1) lit.b) et c));

b) un mois avant - en cas de licenciement suite a la constatation du fait que le salarié ne correspond pas à la fonction détenue ou au travail prêté à cause de l'état de santé, en conformité avec le certificat médical respectif, ou suite à la qualification insuffisante confirmée par la décision de la commission d'attestation (art.86 al(1) lit.d) et e)).

En cas de réduction du nombre ou de postes de personnel seulement les personnes dont les postes de travail seront réduits sont préavisées. Pendant la période de préavis le salarié qui sera licencié garde les conditions de travail existantes au moment de préavis et **bénéficiaire** d'au moins un jour ouvrable par semaine (avec le maintien du salaire moyen) pour les recherches d'un autre emploi. Le délai de préavis ne comprend pas la période de congé annuel de repos, le congé d'études et le congé médical.

En cas de cessation du contrat individuel de travail pour une durée déterminée liée à l'expiration de celui-ci, le salarié doit être annoncé par écrit par l'employeur au moins 10 jours ouvrables avant (art. 83 du Code du travail). Le contrat individuel de travail pour une durée déterminée conclu pour la période de l'accomplissement des obligations

de travail du salarié dont le contrat de travail est suspendu (art. 55, lit.a)) cesse le jour de retour de ce salarié au travail.

En cas de cessation du contrat individuel de travail conclu avec le chef de l'entreprise à la base de l'ordre (disposition, décision) de l'organe habilité ou du propriétaire de l'entreprise (art. 263, lit. b)), faute des actions ou des inactions coupables, le chef est préavisé par écrit un mois avant.

En cas des salariés avec un contrat individuel de travail pour une durée de jusqu'à 2 mois, l'employeur est obligé de les préavisé par ordre (disposition, décision), contre signature, concernant la cessation du contrat individuel de travail suite à l'expiration de celui-ci au moins 3 jours de calendrier avant (art. 278 (2) du Code du travail).

En cas de cessation du contrat individuel de travail avec les salariés engagés aux travaux saisonniers, ainsi qu'avec ceux qui travaillent chez les employeurs personnes physiques (en cas d'un contrat pour une durée déterminée) l'employeur est obligé à les préavisé, contre signature, concernant l'expiration de la durée du contrat au moins 7 jours de calendrier avant (art.282, al(2) et art. 287, al (2) du Code du travail).

Le délai de préavis des salariés des associations religieuses concernant le licenciement, ainsi que le mode et les conditions d'octroi des garanties et des compensations en cas de licenciement, sont établis dans le contrat individuel de travail.

Les salariés qui font partie d'autres catégorie ou sont licenciées à la base d'autres raisons que celles mentionnées, ne **bénéficient** pas de période de préavis, si les conventions collectives, les contrats collectifs et individuel de travail ne prévoient autrement, En même temps les conventions collectives, les contrats collectifs et individuels de travail ne peuvent pas prévoir des périodes de préavis plus courts que celles prévues dans le Code du travail.

La législation de travail ne prévoit pas d'établissement des délais de préavis en fonction de l'ancienneté de travail réalisée dans l'entreprise. En même temps, à la base de l'article 183 du Code du Travail, les salariés avec une ancienneté bénéficient de droit préférentiel au maintien au travail en cas de réduction du nombre ou des postes de personnel, si la qualification et la productivité de travail de ceux-ci est au moins égale avec la qualification des autres salariés.

Sanctions

En fonction des normes qui ont été violées, pour sanctionner les violations liées à la limitation de l'accès des salariés à l'information sur l'activité de l'entreprise on appliquera l'article 55 du Code contraventionnel, qui établit les amendes pour la violation de la législation de travail (voire les informations pour l'article 5) ou l'art. 71 al(1) du même Code qui est reproduit ci-dessous:

Code contraventionnel – art. 71:

”Article 71. Violation de la législation de travail sur l'accès à l'information et sur les pétitions

(1)Violation par une personne avec un fonction de responsabilité des dispositions sur l'accès à l'information et sur les pétitions.”

- *A votre demande nous communiquons ce qui suit.*

En vertu de l'article 21 al(2) du Code du Travail, dans les unités où il n'y a pas d'organisations syndicales, les intérêts des salariés peuvent être défendus par les représentants élus de ceux-ci. Par conséquent, en cas où une organisation syndicale sera créée dans l'entreprise, le plus probable, les pouvoirs des représentants des salariés seront prélevés par le syndicat.

En même temps, l'article 21 du Code n'interdit expressément aux salariés de choisir ses propres représentants alors qu'il n'y a pas de syndicat dans l'entreprise. Comme suite, il est possible également la situation quand les représentants élus des salariés et le syndicat fonctionneront en même temps en représentant différentes parties du collectif du travail.

Dans ce contexte nous mentionnons que les représentants élus des salariés sont élus avec le vote d'au moins la moitié du nombre total des salariés de l'entreprise, et l'organisation syndicale primaire est constituée à l'initiative d'au moins 3 personnes, considérées comme fondateurs.

Ces informations ont été déjà présentées au Secrétariat antérieurement.

Article 26 Droit a la dignité au travail

En tant que membre de l'ONU et de l'OIT la République de Moldova fait promouvoir une politique nationale réfractaire à la discrimination, tant dans le domaine de l'emploi que dans celui des rapports de travail proprement dits.

La Constitution de la République de Moldova stipule dans son article 16, al (2) que tous les citoyens de la République de Moldova sont égaux devant la loi et les autorités publiques, sans distinction de race, nationalité, origine ethnique, langues, religion,, sexe, opinion, appartenance politique, fortune ou origine sociale.

À son tour le Code du Travail dans l'article 8 établit de manière expresse que toute discrimination, directe ou indirecte, du salarié selon les critères de sexe, âge, race, couleur de la peau, ethnique, religion, option politique, origine sociale, domicile, handicap, infection par HIV/SIDA, appartenance ou activité syndicale, ainsi que d'autres critères qui ne sont pas liés à ses qualités professionnelles, est interdite.

Pourtant jusqu'il y a quelques ans la législation de la République de Moldova ne contenait pas de références directes à la dignité au travail en qualité de principe de base du déroulement des rapports de travail. Un pas important dans la reconnaissance de ce principe a été l'adoption, le 9 juillet 2010 de la Loi n 168, par laquelle le Code du Travail a subi des modifications sur la dignité de travail et l'harcèlement sexuel. Par conséquent, l'article 1 du Code du Travail – „Notions principales” – a été complété avec les notions „harcèlement sexuel” et „dignité au travail”, définies de manière suivante:

„*harcèlement sexuel*¹⁰ – toute forme de comportement physique, verbal ou non-verbal, de nature sexuelle, qui lèse la dignité de la personne ou crée une atmosphère désagréable, hostile, dégradante, humiliante ou insultante;”

„*dignité au travail* – climat psycho émotionnel confortable dans les rapports de travail qui exclue toute forme de comportement verbal ou non-verbal de la part de l'employeur ou d'autres salariés qui peut porter atteinte à l'intégrité morale et psychique du salarié.”

¹⁰ Une définition similaire à harcèlement sexuel est contenue déjà dans l'article 2 de la Loi n 5-XVI du 9 février 2006 sur l'assurance de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

L'art. 9 al (2) et l'art. 10 al (2) du Code ont été complétés respectivement avec des obligations supplémentaires pour les salariés et les employeurs. Par conséquent, les salariés sont obligés à :

- Manifester un comportement non-discriminatoire en rapport avec d'autres salariés et avec l'employeur; et
- Respecter le droit à la dignité au travail des autres salariés.

Pour les employeurs ont été établies des obligations nouvelles :

- Assurer l'égalité de chances et de traitement de toutes les personnes à l'emploi conformément à la profession, à l'orientation et à la formation professionnelle, à la promotion, sans aucune discrimination;
- Appliquer les mêmes critères d'évaluation de la qualité de travail, de sanction et de licenciement;
- Entreprendre des mesures de prévention de l'harcèlement sexuel aux lieux de travail, ainsi que des mesures de prévention de la persécution pour le dépôt devant un organe compétent des plaintes concernant la discrimination.
- Assurer les conditions égales, pour les femmes et les hommes, de combiner les obligations de service avec celles de famille;
- Introduire dans le règlement intérieur de l'entreprise des dispositions concernant l'interdiction des discriminations selon n'importe quel critère et de l'harcèlement sexuel ;
- Assurer le respect de la dignité au travail des salariés.

L'article 199 al.(1) litera b) du Code prévoit l'obligations d'inclure dans le Règlement intérieur de l'entreprise des prévisions relatives au respect du principe de non-discrimination, l'élimination de l'harcèlement sexuel et de toute forme de lésion de la dignité au travail.

Ultérieurement, le 25 mai 2012, a été adoptée la Loi n 121 sur l'assurance de l'égalité, qui offre pour la première fois une définition légale de la notion d'harcèlement (sans connotation sexuelle). En vertu de l'art. 2 de la Loi, l'**harcèlement** est un comportement non-souhaité qui conduit à la création d'un milieu intimidant hostile, dégradant, humiliant ou offensif, ayant comme but ou effet la lésion de la dignité d'une personne selon les critères stipulés dans la Loi¹¹.

L'art. 7 de la même loi prévoit expressément l'interdiction de l'harcèlement et de la discrimination à la base de l'orientation sexuelle dans la sphère de l'emploi. Le contenu de l'article est reproduit ci-dessous :

Loi sur l'assurance de l'égalité – art. 7:

”Article 7. Interdiction de la discrimination en matière de l'emploi

(1) Il est interdit toute distinction, exclusion, restriction ou préférence à la base des critères établis par la présente loi¹², qui ont comme effet de limiter ou compromettre l'égalité de chances ou de traitement lors de placement ou de licenciement, dans

¹¹ L'art. 1 établit comme but de la Loi susmentionnée l'assurance de l'égalité de toutes les personnes sans distinction de race, couleur, nationalité, origine ethnique, langue, religion ou convictions, sexe, âge, handicap, opinion, appartenance politique ou tout autre critère similaire.

l'activité même et lors de la formation professionnelle. L'interdiction de la discrimination à la base de l'orientation sexuelle sera appliquée dans le domaine de l'emploi.

(2) On considère discriminatoire les actions suivantes de l'employeur:

- a) placement des annonces d'emploi avec des indications des conditions et des critères qui exclue ou favorisent certaines personnes;
- b) refus non-fonde d'engager la personne;
- c) refus non-fonde d'admission de certaines personnes aux cours de qualification professionnelle;
- d) rémunération inégale pour le même type et/ou du volume de travail;
- e) distribution différencié et non-fondée des taches de travail, ce qui résulte de l'octroi d'un statut moins favorable a certaines personnes;
- f) harcèlement;
- g) toute autre action qui contrevient aux prévisions légales.

(3) Le refus d'engager, d'admettre aux cours de qualification professionnelle ou de promotion des personnes est considéré non-fondé si :

- a) on sollicite la présentation des documents supplémentaires a ceux établis légalement;
- b) on prétend que la personne ne correspond pas aux exigences qui n'ont rien en commun avec la qualification professionnelle sollicitée pour l'exercice de la profession ou l'on sollicite la correspondance avec toute autre exigence illégale avec des conséquences similaires.

(4) L'employeur est obligé à placer dans des lieux accessibles pour tous les salariés des prévisions légales qui garantit le respect de l'égalité de chances et de traitement aux lieux de travail.

(5) Toute distinction, exclusion, restriction ou préférence pour un certain lieu de travail ne constitue pas discrimination en cas ou par la nature spécifique de l'activité en cause ou des conditions ou cette activité est réalisée, il existe certaines exigences professionnelles essentielles et déterminantes, à condition que le but soit légitime et les exigences proportionnelles.

(6) Dans le cadre des activités professionnelles des cultes religieux et de leurs parties composantes ne constitue pas discrimination le traitement différencié base sur religion ou convictions d'une personne lorsque la religion ou les convictions constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée."

En vue d'exécuter les prévisions de la Loi sur l'assurance de l'égalité a été adoptée la Loi n306 du 26 décembre 2012 pour la modification et le complètement des actes normatifs, par laquelle le Code contraventionnel a été complété avec un nouvel article, qui prévoit des sanctions pour la violation de l'égalité dans le domaine du travail, y compris pour le harcèlement :

Code contraventionnel – art. 54²:

"Article 54². Violation de l'égalité dans le domaine du travail

(1) Toute distinction, exclusion, restriction ou préférence, basée sur le critère de race, nationalité, origine ethnique, langue, religion ou conviction, sexe, âge, orientation sexuelle, handicap, opinion, appartenance politique ou selon tout autre critère, qui a

comme effet de limiter ou de compromettre l'égalité de chances ou de traitement lors de l'emploi ou du licenciement, dans l'activité directe ou dans la formation professionnelle accomplie par:

- a) placement des annonces d'emploi avec des indications des conditions et des critères qui exclue ou favorisent certaines personnes;
- b) refus non-fonde d'engager la personne;
- c) refus non-fonde d'admission de certaines personnes aux cours de qualification professionnelle;
- d) rémunération inégale pour le même type et/ou du volume de travail;
- e) distribution différenciée et non-fondée des taches de travail, ce qui résulte de l'octroi d'un statut moins favorable a certaines personnes;
- e) distribution différenciée et non-fondée des taches de travail, ce qui résulte de l'octroi d'un statut moins favorable à certaines personnes,

est sanctionné avec une amende de 100 à 140unité conventionnelles appliquée à la personne physique, avec une amende de 200 à 350unités conventionnelles appliquée à une personne ayant une fonction de responsabilité, avec une amende de 350 a 450unités conventionnelles appliquée à la personne juridique.

(2) Le harcèlement, c'est-à-dire la manifestation par l'employeur de tout comportement, base sur le critère de race, nationalité, origine ethnique, langue, religion ou convictions, sexe, âge, handicap, opinion, appartenance politiques ou tout autre critère qui provoque la création d'un cadre intimidant, hostile, dégradant ou insultant aux lieux de travail

Est sanctionne avec une amende de 130 à 150 unités conventionnelles appliquée à la personne physique, avec une amende de 250 à 400 unités conventionnelles appliquée à la personne ayant une fonction de responsabilité.”

La même loi établit que la contravention par la violation de l'égalité dans le domaine du travail sera constatée par le Conseil pour la prévention et l'élimination de la discrimination et l'assurance de l'égalité qui remettra des procès verbaux rédigés dans l'instance judiciaire compétente pour l'examen de fond.

La loi n 298 sur l'activité du Conseil pour la prévention et l'élimination de la discrimination et l'assurance de l'égalité a été adoptée dans la même période – 1 21 décembre 2012. En vertu de celle-ci, le Conseil est l'organe collégial avec un statut de personne juridique de droit public, finance du budget d'Etat, qui a comme but la protection contre la discrimination, l'assurance de l'égalité et le rétablissement en droits de toutes les personnes discriminées. Le Conseil examine les plaintes, contribue au règlement amiable des conflits apparus suite a l'accomplissement des faits discriminatoire et constate l'accomplissement des contreventions dans le domaine. Pour assurer l'activité du Conseil le Code contraventionnel a été complété par l' 71², qui est reproduit ci-dessous:

Code contraventionnel – art. 71²:

”Article 71². Empêchement a l'activité du Conseil pour la prévention et l'élimination de la discrimination et l'assurance de l'égalité

L'empêchement à l'activité du Conseil pour la prévention et l'élimination de la discrimination et l'assurance de l'égalité an vue d'influences ces décisions, la non-présentation dans le délai prévu par la loi des informations pertinentes sollicitées pour l'examen des plaintes, l'ignorance intentionnée et la non-exécution des

recommandations émise par le conseil, l'empêchement sous toute autre forme d'activité de celui-ci.

Est sanctionné avec une amende de 50 à 100 unités conventionnelles appliquée à la personne physique, avec une amende de 75 à 150 unités conventionnelles appliquée à la personne ayant une fonction de responsabilité.”

Le harcèlement sexuel est sanctionné, de même que jusqu'à présent, à la base de l'art. 173 du Code pénal, qui également a été modifié par la Loi n 306 d 26 décembre 2012, étant exposé dans la rédaction suivante:

Code pénal – art. 173:

”Article 173. Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel, c'est-à-dire la manifestation d'un comportement physique, verbal ou non-verbal, qui lèse la dignité de la personne ou crée une atmosphère désagréable, hostile, dégradante, humiliante, discriminatoire ou insultante en vue de déterminer une personne pour des rapports sexuels ou aux autres actions de caractère sexuel non-souhaitées accomplies par menace, contrainte ou chantage,

Est punie avec une amende en montant de 300 à 500 unités conventionnelles ou avec un travail non-rémunéré en faveur de la communauté de 140 à 240 heures ou par prison de jusqu'à 3 ans.”

En tant que norme pertinente en rapport avec les prévisions de l'article 26 de la Charte il faut également mentionner l'article 16 du Code civil qui proclame le droit de toute personne au respect de l'honneur, de la dignité et à la réputation professionnelle.

En vertu de l'article respectif, toute personne est en droit de demander le démenti de l'information qui lui lèse l'honneur, la dignité ou la réputation professionnelle si celui qui l'avait répandu ne prouve pas qu'elle corresponde à la réalité. Si cette information est répandue par un moyen de mass-média, l'instance judiciaire l'oblige de publier un démenti dans la même rubrique, page, dans le cadre du même programme ou cycle d'émissions au cours de maximum 15 jours à partir de la date de l'entrée en vigueur de la décision judiciaire. Dans le cas où un document émis par une organisation contient des informations qui lèsent l'honneur, la dignité et la réputation professionnelles, l'instance judiciaire l'oblige de remplacer le document. Dans d'autres cas la modalité de démenti des informations qui lèsent l'honneur, la dignité et la réputation professionnelle est établie par l'instance judiciaire.

Sauf le démenti, la personne à propos de laquelle l'information a été répandue en lui lésant l'honneur, la dignité et la réputation professionnelle a le droit de demander la réparation du **préjudice** matériel et moral causé de cette façon.

ARTICLE 28

Droit des représentants des travailleurs à la protection dans les entreprises

Les droits généraux accordés aux syndicats par la loi sont énumérés dans les informations sur l'article 5 de la Charte. Ceux-ci sont soutenus par un cercle large de garanties, destinées à assurer des conditions propices pour l'activité de l'organe syndical de l'entreprise. En vue d'assurer ces conditions le Code du travail (art. 390) et la Loi des

syndicats (art. 35) établissent pour les employeurs certaines obligations, parmi lesquelles on veut mentionner :

- Octroi gratuit à l'organe syndical de l'entreprise des locaux avec tout l'inventaire nécessaire, assurant des conditions et des services nécessaires à son activité (y compris la réparation, le chauffage, l'illumination. Les services de nettoyage et garde);
- Mise à la disposition de l'organe syndical des moyens de transports, des télécommunications et informationnelles, des objets de destination socioculturelle (bases de repos, camps de réhabilitation pour les enfants et les adolescents) se trouvant à la balance des entreprises ou en bail;
- Collection mensuelle, sans paiement, des cotisations de membre de syndicat et leur transfert sur le compte de décompte de l'organe syndical respectif ;
- Rémunération du travail des chefs des organes syndicaux dont le contrat individuel de travail a été suspendu suite à l'élection en fonction électorale du compte des moyens de l'entreprise ;
- Allocation des moyens en montant de jusqu'à 0,15% du fonds du salaire pour les utiliser par les syndicats dans des buts établis dans le contrat collectif de travail.

En plus, la législation prévoit une série de garanties qui visent personnellement les représentants des salariés – tant en leur qualité d'élus dans les organes syndicaux qu'en qualité de participants aux négociations collectives.

Les garanties liées à la participation aux négociations collectives ont été énumérées dans les informations pour l'article 6 par. 2 de la Charte – celles-ci sont applicables tant aux syndicats (s'ils existent) qu'aux représentants des salariés élus en conformité avec l'art. 21 du Code du Travail¹³. Sauf celles mentionnées les représentants des organes syndicaux **bénéficient** des garanties suivantes :

- Les Membres des organes électifs non-libérés de leur lieu de travail de base **bénéficient** de temps libre pendant les heures de travail pour réaliser ses droits et ses obligations syndicales, avec le maintien du salaire moyen (*art. 387 al (4) du Code du travail*);
- Les salariés dont le contrat individuel de travail est suspendu suite à leur élection pour les fonctions électorales dans des organes syndicaux, après l'expiration du mandat reprennent leur emploi antérieur, et faute de celui-ci – un autre emploi (fonction) de valeur égale dans la même, ou avec l'accord des salariés, dans une autre entreprise. Dans le cas où l'octroi de l'emploi occupe antérieurement ou d'un emploi équivalent est impossible à cause de la liquidation de l'entreprise, de sa réorganisation, de la réduction du nombre ou des statuts du personnel, l'employeur respectif paye aux personnes indiquées une indemnisation de licenciement égale avec 6 salaires moyens mensuels (*art. 388 al (2) et (3) du Code du travail*);
- Personnes élues dans la composition des organes syndicaux de tous les niveaux et non-libérées de leur emploi de base ne peuvent pas être soumises aux sanctions

¹³ Conformément à l'art. 21 du Code du travail, dans les entreprises où il n'y a pas des organisations syndicales, les intérêts des salariés peuvent être défendus par leurs représentants élus dans le cadre de l'assemblée générale des salariés avec le vote de minimum moitié du nombre total des salariés de l'entreprise. Le nombre de représentants élus des salariés, leurs pouvoirs ainsi que la durée de leur mandat, sont établis par l'assemblée générale des salariés par un acte normatif au niveau d'entreprise.

- disciplinaires et/ou transférées à un autre emploi sans accord préliminaire, exprimés par écrit, de l'organe respectif (*art. 387 al. (1) du Code du Travail*);
- Le licenciement des salariés qui ont été élus dans la composition des organes syndicaux n'est pas admis pendant deux ans après l'expiration du mandat, à l'exception des cas de liquidation de l'entreprise ou de commission par les salariés respectifs de certaines actions coupables, pour lesquelles la législation en vigueur prévoit la possibilité de licenciement (*art. 388 al. (4) du Code du travail*);
 - Les chefs des organisations syndicales primaires (organisateur syndicaux) non libérés de leur emploi de base ne peuvent pas être licenciés sans accord préliminaire de l'organe syndical hiérarchique supérieur (*art. 87 al (3) du Code du travail*).

En général, conformément à l'art. 87 du Code du Travail, le licenciement (libération à l'initiative de l'employeur) de tout membre de syndicat est possible seulement avec l'accord ou après la consultation préalable de l'organe (organisateur) syndical de l'entreprise (voir les détails pour les informations fournies au titre de l'article art. 21 de la Charte).

Pendant la période de référence les prévisions de la législation en vigueur sur les garanties destinées à assurer l'activité des syndicats dans le cadre des entreprises n'ont pas supporté de modifications.

ARTICLE 29

Droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciement collectif

En vertu du contenu de l'article 87 du Code du Travail, cité plus haut le licenciement des membres de syndicat suite à la réduction du nombre ou de postes de personnel peut avoir lieu seulement avec l'accord de l'organe syndical de l'entreprise. Conformément à l'art. 88 al(1) lit. h) du Code, en déclenchant la procédure de réduction, l'employeur est obligé de s'adresser à l'organe syndical en vue d'obtenir l'accord pour le licenciement.

En conformité avec lit. i) de l'al(1) du même article, dans le cas où la réorganisation ou la liquidation de l'entreprise suppose la réduction massive des emplois, l'employeur est obligé à informer au moins 3 mois avant les organes syndicaux de l'entreprise et du secteur respectif et d'initier des négociations en vue de respecter les droits et les intérêts des salariés.

La norme comprise dans l'art. 16, al(3) de la Loi des syndicats n 1129-XIV du 7 juillet 2000 diffère un peu de celle du Code du travail – Celle-ci oblige l'employeur à informer le syndicat de secteur et en cas d'apparition des situations qui pourraient provoquer l'aggravation des conditions de travail des salariés:

„(3) La liquidation, la réorganisation de l'entreprise ou le changement de la forme de propriété, l'interruption totale ou partielle du processus de production à l'initiative de l'employeur, faits qui conduisent à la réduction massive des postes de travail ou à la détérioration des conditions de travail, peuvent être effectués seulement à condition d'information, au moins 3 mois avant, du syndicat de secteur respectif et d'initiation des négociations collectives en vue de respecter les droits et les intérêts des salariés.”

L'art. 11, al(3) de la Loi sur l'emploi et la protection sociale des demandeurs d'emploi n 102-XV du 13 mars 2003 prévoit également dans des pareils cas l'obligation de l'employeur de porter la situation créée à la connaissance des autorités de l'administration publique centrale et locale:

” (3) La réorganisation ou la liquidation de l'entreprise et de ses sous-division, le stationnement total ou partiel du procès de production à l'initiative de l'administration, toute autre action qui mène à la réduction massive des emplois sont permis seulement à condition de l'avis, au moins 3 mois avant la date de leur déclenchement, des syndicats respectifs et à condition de la négociation qu'elles en vue de respecter les droits et les intérêts des salariés tout en notifiant aussi les autorités de l'administration publique centrale et locale..”

En même temps, tant le Code du travail que la Loi n 102-XV, prévoient l'obligation des employeurs d'informer par écrit, 2 mois avant sur la licenciement prochain, l'agence nationale de l'emploi respective concernant la possible licenciement de chaque salarié séparément, conformément à un formulaire approuvé par l'Agence Nationale de l'Emploi. Après avoir émettre l'ordre de préavis des salariés 2 mois avant les salariés participent aux services de pré-licenciement réalisés par l'agence, qui comprennent les activités suivantes:

- Information sur les prévisions légales relatives à la protection sociale des personnes demandeurs d'emploi et à l'octroi des services d'emploi et de formation professionnelle;
- Placement dans les emplois libres et l'instruction sur l'utilisation des modalités de recherche d'un emploi;
- Réorientation professionnelle dans le cadre de l'entreprise ou cours de courte durée;
- Sondage d'opinion des salariés et leur counselling avec la participation de l'organe syndical, sur les mesures prises de réduction du chômage.

Conformément à l'art. 88 al(1) lit. i) du Code du travail, les critères de réduction massive sont établis par les conventions collectives. Jusqu'il y a peu de temps des pareils critères étaient prévus seulement dans certaines conventions collective au niveau de secteur ou de territoire. Actuellement les critères de réduction massive des emplois sont établis par l'art. 2 de la Convention collective au niveau national nr. 11, conclue le 28 mars 2012. Les prévisions pertinentes sont reproduites ci-dessous:

”Article 2.

(1) On établit en tant que critères de réduction massive des emplois dans le cadre de l'entreprise le licenciement dans une période de 30 jours de calendrier d'un nombre de:

- a) au moins 30% des salariés, si l'employeur qui réduit les emplois de 10 à 49 de salariés;
- b) au moins 15% des salariés, si l'employeur a de 50 à 99 salariés;
- c) au moins 15% des salariés, au moins de 100 à 249 salariés;
- d) au moins 40 des salariés au moins de 250 à 399 salariés;
- e) au moins 10% des salariés, au moins à plus de 400 salariés.

(2) On considère la réduction massive des emplois, le licenciement cumulatif au cours de 90 jours d'au moins 30% de salariés du nombre total des salariés avec un

contrat individuel de travail pour une période indéterminé, indifféremment du nombre de salariés engagés dans l'entreprise.”

Article 3

(1) L'employeur en conformité avec les prévisions de l'art. 88 al (1), lit. g) et i) du Code du Travail, informera par écrit l'Agence Nationale de l'Emploi et les organes syndicaux de l'entreprise sur:

- a) Les motifs des licenciements préconisés;
- b) Le nombre et les catégories de travailleurs à licencier;
- c) la période quand les licenciements sont préconisés;
- d) les critères proposés pour la sélection des travailleurs à licencier;
- e) les paiements qui seront effectués aux salariés licenciés;
- f) les mesures qui seront entreprises pour réduire l'impacte du licenciement sur le salarié;
- g) autres informations utiles liées au licenciement.

(2) L'organe syndical de l'entreprise et/ou les représentants des salariés accorderont le support nécessaire à l'employeur et aux salariés qui tombent sous l'incidence de la présente convention, en vue de réaliser les procédures relatives au licenciement et le possible remplacement.

Article 4

L'entreprise dans la quelle les licenciements en masse ont eu lieu et qui, après une période de temps reprend ses activités, a l'obligation, en conformité avec l'art. 11 al (5) de la Loi n102 du 13.03.2003 sur l'emploi et la protection sociale des demandeurs d'emploi d'informer les salariés licenciés sur le remplacement (réembauche), ceux-ci devant se présenter dans l'entreprise au cours de 15 jours de calendrier après la date d'information.

Article 5

Les agences de l'emploi avec la participation de l'employeur et de l'organe syndicale de l'entreprise accorderont aux salariés à licencier l'assistance en vue de leur placement en leur présentant les emplois vacants sur le marché du travail et les opportunités de requalification.

Article 6

La présente Convention couvre toutes les entreprises, indifféremment de type de propriété et de la forme juridique d'organisation.”

Les sanctions pour le non-respect des prévisions légales concernant le droit des représentants des travailleurs à l'information et la consultation dans les procédures des négociations collectives sont appliquées conformément à l'art. 55 du Code contraventionnel („Violation de la législation du travail, de la législation sur la sécurité et la santé au travail ”), cite dans les informations au titre de l'article 5 de la Charte.