



12/09/2014

RAP/RCha/MDA/10(2014)Add

## **CHARTE SOCIALE EUROPEENNE**

Addendum au  
10<sup>e</sup> rapport sur la mise en œuvre de la  
Charte sociale européenne

soumis par

**LE GOUVERNEMENT DE LA REPUBLIQUE DE  
MOLDOVA**

(Article 4§3 pour la période  
01/01/2009 – 31/12/2012)

---

Report enregistré par le Secrétariat le  
12 septembre 2014

**CYCLE 2014**



**Commentaires du Gouvernement de la République de Moldova**  
aux questions adressées par le Comité Européen des Droits Sociaux  
concernant la mise en œuvre de l'article 4 p.3 – Droit à une rémunération équitable –  
Non-discrimination entre femmes et homme en matière de rémunération

Conformément à l'article 128 al. (2) du Code du travail n 154-XV du 28 mars 2003, *lors de la fixation et le paiement du salaire il n'est admis aucune discrimination selon les critères de sexe, âge, handicap, origine sociale, situation familiale, appartenance à une ethnie, race ou nationalité, options politiques ou convictions religieuses, appartenance ou activité syndicale.*

Dans le même sens, l'art. 27 al. (3) de la Loi de la salarisation n 847-XV du 14 février 2002, dispose que, *lors de la fixation du salaire il n'est pas admis la discrimination pour des raisons d'âge, sexe, appartenance de rase et nationale, convictions politiques, confession et état matériel.*

Les rapports de travail sont dirigés par le principe de l'égalité en droits de tous les salariés. Toute discrimination, directe ou indirecte, du salarié selon les critères de sexe, âge, race, couleur, ethnie, religion, option politique, origine sociale, domicile, handicap, infection avec HIV-SIDA, appartenance ou activité syndicale, ainsi que selon d'autres critères non-liés à ses qualités professionnelles, est interdite (art. 8 Code du Travail). En plus, il est important de souligner que selon la même norme légale, l'établissement d'une différenciation, exception, préférences ou droits des salariés, qui sont déterminés par les exigences spécifiques d'un emploi, régis par la législation de travail en vigueur, ou de la préoccupation particulière de l'Etat par rapport aux personnes qui nécessitent une protection sociale et juridique particulière, ne constitue pas une discrimination.

En conformité avec l'article 130 du Code du Travail, la rémunération du travail du salarié dépend de la demande et de l'offre de la main-d'œuvre sur le marché du travail, *de la quantité, qualité et complexité du travail, des conditions du travail, des qualités professionnelles du salarie, des résultats de son travail et/ou des résultats de l'activité économique de l'entreprise.*

*Le travail est rémunéré par unité de temps ou en accord tant dans le système tarifaire que dans celui non-tarifaire de salarisation. En fonction du spécifique de l'activité et des conditions économiques concrètes, les entreprises du secteur réel appliquent, pour l'organisation de la salarisation, le système tarifaire et/ou les systèmes non-tarifaires de salarisation. Le choix du système de salarisation dans le cadre de l'entreprise est effectué par l'employeur après avoir consulté les représentants des salariés.*

Notamment, les systèmes non-tarifaires de salarisation représentent des modalités de différenciation des salaires en fonction des performances individuelles et/ou collectives et la fonction détenue par le salarié (art. 136<sup>1</sup> du Code du Travail). L'établissement du montant du salaire pour chaque salarié dans le cadre des systèmes non-tarifaires de salarisation est effectué par l'employeur. **Le montant minimal garanti du salaire dans le secteur réel** sert comme limite minimale garantie par l'Etat

Dans la même mesure la Loi sur l'assurance de l'égalité n 121 du 25 mai 2012 interdit la discrimination sur le marché de travail (art. 7), particulièrement, l'action de

l'employeur sur la rémunération inégale pour le même type de travail et/ou le même volume de travail.

Jusqu'à présent, selon l'information fournie par les instances nationales judiciaires, des causes sur l'égalité salariale n'ont pas été examinées.

Par conséquent, nous mentionnons que les Rapports statistiques sur l'examen par les tribunaux et les cours d'appel des causes civiles pour les années 2010-2013 identifient quelques catégories de litiges de travail examinés par les instances, mais celles-ci ne comprennent pas une catégorie distincte pour les exemples en matière de l'égalité salariale.

Tenant compte de ce qui vient d'être mentionné nous concluons que la législation de la République de Moldova garantit le droit à la rémunération équitable, tout en interdisant toute discrimination selon les critères de sexe, âge, race, ethnie, religion, option politique, origine sociale, domicile etc.

En tant que réponse à la demande du Comité sur la possibilité d'effectuer la comparaison de la rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale entre les entreprises, l'Inspectorat d'Etat du Travail a communiqué que pendant la période d'activité 2013 – I semestre 2014, suite aux visites de contrôle entreprises par les inspecteurs de travail, des cas de discrimination de rémunération entre les femmes et les hommes exerçant le même travail n'ont pas été constatés. Des saisies de la part d'autres autorités publiques et des plaintes de la part des citoyens ne sont pas parvenus concernant la salarisation inégale dans le cas de l'exercice du même travail par les femmes et les hommes.

Les conditions de travail et de rémunération des travailleurs, négociées par les salariés et les employeurs, sont stipulées dans le Contrat collectif de travail de l'entreprise, dont les prévisions sont axées sur les normes établies dans la Convention collective (niveau de secteur). Comme suite, à la base de l'article 40 al.1 du Code du Travail, les sous-divisions territoriales de l'IET ont enregistré au cours de 2013 – 993 contrats collectifs de travail des agents économiques du pays et ses accords additionnels, et 582 – au cours du semestre I de 2014.

En même temps les Inspectorats Territoriaux de travail, en vertu de l'article 10 al. (2) lettre c) du Code du Travail reçoivent pour enregistrement les postes de travail des entreprises du secteur réel de l'économie. En 2013 ont été enregistrés les postes de travail des 16600 agents économiques, avec un effectif de 388517 de salariés, et en semestre I de 2014 – 18857 entreprises avec un effectif de 259538 de personnel. En même temps à partir des Formulaires d'Etat de personnel il est évident le fait que le montant des salaires correspond aux prévisions de la législation de travail en vigueur, en respectant le montant minimal garanti du salaire dans le secteur réel, établi par la Décision du Gouvernement.

Puisque conformément à la Loi de salarisation n847-XV du 14 février 2002 dans le secteur réel de l'économie nationale les formes et les conditions de salarisation, ainsi que le montant des salaires dans les entreprises ayant une autonomie financière sont établis par négociations collectives ou, selon le cas, individuels entre les employeurs (personnes juridiques et physiques) et les salariés ou leurs représentants, en fonction des possibilités financières des employeurs, actuellement nous ne disposons pas de données concernant la comparaison de la rémunération de travail entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale dans les entreprises.

Une pareille comparaison n'est possible que pour les salaires du secteur budgétaire (publique), dont les conditions de salarisation et le montant des salaires sont établis de manière centralisée par la loi et les décisions du Gouvernement.

Par exemple, un comptable, homme ou femme, disposera d'un salaire de fonction de 1160 lei, indifféremment s'il travail à l'école, foyer culturel, mairie, hôpital ou institution sociale.