

RAPPORT III

sur l'implémentation des articles
2, 3 (pp.1-3), 4 (pp.3-5), 9, 15 (pp.1,2), 21, 24, 26, 28 et 29 de la

CHARTRE SOCIALE EUROPEENNE REVISEE

(ratifiée partiellement par la Loi n 484 – XV du 28.09.2001)

dans la période 2004-2005

REPUBLIQUE DE MOLDOVA

2006

Article 2 – Droit à des conditions de travail équitables

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, les Parties s'engagent:

- 1 à fixer une durée raisonnable au travail journalier et hebdomadaire, la semaine de travail devant être progressivement réduite pour autant que l'augmentation de la productivité et les autres facteurs entrant en jeu le permettent;
- 2 à prévoir des jours fériés payés;
- 3 à assurer l'octroi d'un congé payé annuel de quatre semaines au minimum;
- 4 à éliminer les risques inhérents aux occupations dangereuses ou insalubres et, lorsque ces risques n'ont pas encore pu être éliminés ou suffisamment réduits, à assurer aux travailleurs employés à de telles occupations soit une réduction de la durée du travail, soit des congés payés supplémentaires;
- 5 à assurer un repos hebdomadaire qui coïncide autant que possible avec le jour de la semaine reconnu comme jour de repos par la tradition ou les usages du pays ou de la région;
- 6 à veiller à ce que les travailleurs soient informés par écrit aussitôt que possible et en tout état de cause au plus tard deux mois après le début de leur emploi des aspects essentiels du contrat ou de la relation de travail;
- 7 à faire en sorte que les travailleurs effectuant un travail de nuit bénéficient de mesures qui tiennent compte de la nature spéciale de ce travail.

PARAGRAPHE 1

Le temps journalier et hebdomadaire est généralement géré par la Constitution de la République de Moldova, adoptée en 1994 et le Code du Travail, adopté en 2003, qui n'ont pas été modifiés dans la période de référence.

Pour compléter les informations déjà reflétées dans le premier rapport sur l'implémentation de la Charte, nous communiquons que le 9 novembre 2004 par sa Décision 1223 le Gouvernement a approuvé le Nomenclateur des professions et des fonctions avec des conditions nocives, dont l'activité accorde le droit au congé annuel supplémentaire payé et à la durée de travail journalier réduite au personnel médico-sanitaire. La durée du congé supplémentaire accordé en vertu du Nomenclateur varie de 4 à 28 jours de calendrier, et la durée du travail journalier – de 5 à 8 heures, à la base de la durée hebdomadaire de travail de 5 jours.

En tant qu'exception de la règle de base on peut considérer les militaires, qui, malgré le fait qu'ils bénéficient, en vertu de la Loi sur le statut des militaires n 162-XVI du 22 juillet 2005, d'une limite de 40 heures de la durée hebdomadaire de travail, sont quand même soumis à des restrictions spéciales à la base de la même loi.

De cette façon, à la base de l'article 14, al. (2) de la Loi citée, les militaires contractés entraînent dans l'accomplissement des obligations du service militaire hors de la durée hebdomadaire du service bénéficient de temps de repos dans d'autres jours de la semaine, de manière établie par le commandant, et dans le cas d'impossibilité d'accorder le temps de repos, la période de l'accomplissement des obligations du service militaire au-delà de la limite établie peut être jointe au congé annuel. En vertu de l'al. (5) de l'art. 14, lors de la période d'urgence, de siège et de guerre, d'exécution du service de lutte,

d'alarme, de participation à l'exercice et aux entraînements militaires, aux autres actions liées à l'assurance de la capacité de lutte et de mobilisation, le temps de service n'est pas limité, en offrant aux militaires le temps de repos.

En analysant les conventions collectives et les contrats collectifs conclus récemment, on peut mentionner que ceux-ci présentent certaines dérogations des prévisions des actes normatifs supérieurs relatifs au temps de travail, au sens d'accorder aux travailleurs un volume de droits plus important que celui-ci.

Par conséquent on voudrait vous informer que le 9 juillet 2004 le Gouvernement et les partenaires sociaux, représentés par la Confédération Nationale du Patronat, la Confédération des Syndicats et la Confédération des Syndicats Libres „Solidaritate”, ont conclu la Convention collective (niveau national) nr. 2 „Temps de travail et temps de repos”.

La Convention:

- détermine les périodes qui sont incluses dans la durée normale du temps de travail;
- approuve la Liste de professions pour lesquelles il est permis d'établir la durée journalière de travail de 12 heures, suivie d'une période de repos d'au moins 24 heures, en vertu de l'article 100, al.(6) du Code du Travail;
- établit que la programmation du conge de repos annuel de chaque salarié doit être faite de manière qu'au moins tous les trois ans il correspond à la période estivale;
- institue, en vertu de l'art. 121, al. (5) du Code du Travail, un nouveau conge supplémentaire payé de 7 jours de calendrier pour le personnel d'administration et de spécialité dont le travail implique des efforts psycho-émotionnels considérables;
- établit la durée (de 1 à 3 jours ouvrables) des congés qui doivent être accordés à des raisons familiales (mariage, décès, appel sous les drapeaux, etc.);
- prescrit que les pauses de repos et de rétablissement de la capacité de travail, conditionnées par la technologie de production et/ou des conditions climatiques, doit être d'au moins 10 minutes tous les 2 heures, dans des locaux aménagés par l'employeur.

La Convention collective (niveau national) nr. 3 du 25 juillet 2005 sur le complètement de la Convention collective (niveau national) nr. 2 „Temps de travail et temps de repos”, La liste de professions pour lesquelles il est permis d'établir la durée journalière de travail de 12 heures a été complétée par 13 nouvelles occupations, en représentant actuellement 62 positions.

Les conventions aux niveaux de secteurs relèvent la même tendance d'améliorer les conditions de travail des travailleurs. Par exemple, la Convention collective pour les années 2005/2007 conclue au niveau de secteur de poste prévoit que les travailleurs qui pour l'accomplissement des tâches de services utilisent l'ordinateur d'au moins 4 heures par jour ont le droit à 4 pauses de 15 minutes faisant partie de la durée normale du temps de travail et qui sont réparties dans toute la durée de travail journalier (pareilles pauses ne sont pas prévues dans le Code du Travail).

La Convention collective conclue pour les années 2005-2006 dans le secteur des finances prévoit la réduction de la durée de travail des salariés à la veille des jours fériés

officielles de 2 heures (a la base de l'article 102 du Code du Travail, la durée de travail pendant ces jours est réduite d'une heure).

La convention collective conclue dans le secteur de l'économie et de commerce pour les années 2005-2006 prévoit une durée plus importante des congés supplémentaires accordés à des raisons familiales que celle prévue dans la Convention collective (niveau national) nr. 2.

On voudrait aussi rappeler dans ce contexte que les prévisions des conventions au niveau national sont opposables à tous les acteurs entraînés dans l'économie nationale, alors que celles conclues au niveau de secteur ou de territoire ne produisent leurs effets que pour les salaires du secteur ou du territoire respectif.

PARAGRAPHE 2

Les jours fériés payés sont, de même que jusqu'à présent, ceux prévus dans l'article 111, al. (1) du Code du Travail, reproduit dans le rapport précédent.

En tant qu'exemple de la réalisation de la disposition de l'article 111, al. (5), qui confère au Gouvernement le droit de transférer les jours de repos ou de travail pour d'autres jours en vue d'utiliser le plus optimalement les jours de repos et les jours fériés, il faut mentionner la Décision du Gouvernement nr. 1397 du 28 décembre 2005, qui a transféré les jours de 2 et 9 janvier 2006 pour les 21 et 28 janvier. Par conséquent, les lundis, 2 et 9 janvier 2006, sont devenus jours de repos qui ont été jointes aux jours fériés non-ouvrables, et les jours de samedis, le 21 et le 28 janvier 2006, sont devenus des jours de travail.

PARAGRAPHE 3

Pour compléter l'information sur les congés présentée dans les informations pour le commentaire pour le paragraphe 1, nous communiquons que le 24 décembre 2004 un nouveau Code d'exécution a été adopté (entre en vigueur le 1 juillet 2005), qui régit aussi l'octroi du congé aux condamnés. À la base de l'article 256 du Code, le condamné qui est entraîné aux travaux non-remunérés au moins 6 mois a le droit à un congé non-remunéré de 12 jours de calendrier.

Les militaires qui font leur service militaire dans des conditions nocives ou dans des zones présentant un risque considérable pour la vie et la santé, ainsi que les participants aux actions militaires bénéficient d'un congé supplémentaire non-payé de 15 jours de calendrier. Les zones de danger pour la vie et la santé, ainsi que les lieux à des conditions nocives sont établis par le Gouvernement.

Les militaires contractés qui ont fait de manière permanente ou provisoire le service militaire dans le cadre des opérations internationales de maintien de la paix ou humanitaires bénéficient des congés supplémentaires payés.

PARAGRAPHE 4

Dans le contexte des informations fournies dans le rapport précédent sur le paragraphe 4 on peut mentionner l'adoption de la Décision du Gouvernement nr. 1223 du 9 novembre 2004, qui a approuvé le Nomenclateur des professions et des fonctions dans des conditions nocives de travail, dont l'activité accorde le droit à un congé annuel

supplémentaire paye et la durée journalière de travail réduite du personnel medico-sanitaire (voire l'information pour le paragraphe 1).

PARAGRAPHE 5

Suite aux informations déjà fournies concernant le paragraphe 5 on mentionne que la Loi nr. 110-XVI du 2 juin 2005 a endurci les sanction prévues dans l'article 41 du Code sur les contreventions administratives.

Par conséquent, la violation par les personnes a des fonctions de représentable de la législation du travail et des actes normatifs relatifs a la protection du travail entraine l'application de l'amende de 75 a 200 unités conventionnelles (rédaction antérieure – jusqu'a 75 unités conventionnelles), et les mêmes actions accomplies par rapport aux mineurs sont passibles a l'amende de 10 a 250 unités conventionnelles (rédaction antérieure – de 75 a 200 unités conventionnelles).

PARAGRAPHE 6

Pendant la période de référence la Convention collective nr.4 conclue le 25 juillet 2005 a approuve le model du contrat individuel de travail et la Décision du Gouvernement nr. 345 adoptée le 23 mars 2005 a approuve le contrat/model individuel de travail dans la fonction publique. En tenant compte du fait que le texte de la Décision et de la Convention sont généralement accessibles en tant que réglementation en vigueur, l'étude de leur contenu pourrait constituer pour les salaires potentiels un moyen supplémentaire de s'informer sur les clauses du futur contrat individuel de travail.

PARAGRAPHE 7

Les prévisions de la législation en vigueur concernant le travail de nuit n'a pas été amende pendant la période de référence.

Article 3 - Droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail, les Parties s'engagent, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs:

- 1 à définir, mettre en œuvre et réexaminer périodiquement une politique nationale cohérente en matière de sécurité, de santé des travailleurs et de milieu de travail. Cette politique aura pour objet primordial d'améliorer la sécurité et l'hygiène professionnelles et de prévenir les accidents et les atteintes à la santé qui résultent du travail, sont liés au travail ou surviennent au cours du travail, notamment en réduisant au minimum les causes des risques inhérents au milieu de travail;
- 2 à édicter des règlements de sécurité et d'hygiène;

3 à édicter des mesures de contrôle de l'application de ces règlements;

Les modifications intervenues dans la législation sur la protection du travail pendant les deux derniers ans.

En vue de réaliser l'article 236 du Code du Travail, qui prévoit l'institution au niveau d'entreprise des comités pour la protection du travail, le Ministère du Travail et de la Protection Sociale a élaboré, en commun avec les patronats et les syndicats, et approuvé le Règlement-cadre d'organisation et de fonctionnement des comités pour la protection du Travail (Ordre nr.18 du 1 avril 2004).

En conformité avec l'article 39 du Code du Travail, le 30 décembre 2004 a été adoptée la Décision du Gouvernement nr. 1487 sur l'approbation de la Liste-type des travaux et de lieux de travail dans des conditions insalubres et particulièrement insalubres, nocives et particulièrement nocives, pour lesquelles les salariés touchent des suppléments de compensation et qui sont approuvés par les conventions collectives conclues dans les secteurs respectifs.

A la base des listes sectorielles de travaux et en conformité avec les résultats d'évaluation des lieux de travail, les entreprises, institutions et les organisations, en commun avec l'organe représentatif des travailleurs élaboreront et incluront dans les contrats collectifs de travail les listes des lieux de travail et des travaux concrets pour lesquelles les salariés toucheront des suppléments de compensation pour le travail presté dans des conditions défavorables, en spécifiant les montants des suppléments. Les listes seront modifiées tous les ans dans le cas de la rationalisation des lieux de travail et d'amélioration des conditions de travail, et les suppléments aux salaires seront réduits ou annulés, selon le cas.

Les montants concrets des suppléments de compensation, dans les quantums négociés annuellement dans la Convention collective (niveau national), sont fixes en fonction du degré de nocivité des travaux accomplis, déterminés à la base du Règlement sur l'évaluation des conditions de travail aux lieux de travail et le mode d'application des listes sectorielles de travaux pour lesquels des suppléments de compensation peuvent être établis pour un travail presté dans des conditions défavorables, approuvé par la Décision du Gouvernement nr. 1335 de 10 octobre 2002.

En vertu de la Loi nr. 23 du 14 avril 2005 amendante la Loi nr. 64-XII du 31 mai 1990 sur le Gouvernement, ainsi qu'en vertu de la Décision du Gouvernement nr. 357 du 23 avril 2005 adoptée à la base de la Loi citée, pendant la période avril - juillet 2005, le Gouvernement a fait promouvoir une série de mesures ayant comme objectif la réorganisation de certains ministères et des autorités administratives centrales. Par conséquent, le Ministère du Travail et de la Protection Sociale a cessé son existence, et les compétences relatives au travail ont été passées au nouveau Ministère de l'Économie et de Commerce, et celle de la protection sociale sont revenues au Ministère de la Santé et de la Protection Sociale créée. De cette façon, l'Inspection du Travail, l'organe responsable du contrôle du respect de la législation du travail, y compris des normes de la protection du travail, dans le cadre des entreprises, fonctionnent actuellement en subordination du Ministère de l'Économie et de Commerce.

En vertu de la Loi nr. 110-XVI du 2 juin 2005 sur la modification et le complément du Code sur les contreventions administratives et de la Loi nr. 140-XV du 10 mai 2000 sur l'Inspection du Travail les inspecteurs du travail ont été investis, additionnellement, des droits de rédiger des procès verbaux sur les contreventions administratives du domaine du travail et de la protection du travail, ainsi que de droit de

solliciter aux autorités de l'administration publique compétente de retirer l'autorisation d'activité de l'employeur pour la non-exécution expresse des prescriptions d'éliminer les violations de la législation du travail et des normes de protection du travail, dépistées lors des contrôles répétés.

Nous vous communiquons que les indices moyens annuels d'activité de l'Inspection du Travail reflètent les choses suivantes:

- les inspecteurs de travail contrôlent tous les années plus de 30 000 de lieux de travail, dont 1500 à cause des déficiences de sécurité, sont stoppés par la dispositions de l'inspecteur de travail au moment du contrôle. L'arrêt est disposé pour un délai conditionné de liquider les déficiences de sécurité et de se conformer aux prévisions légales
- Inspection du Travail effectuée tous les ans environ 7000 visites de contrôle aux différentes entreprises.
- Lors des contrôles annuellement sont visités environ 30 000 salariés.
- Le coefficient de fréquence des accidents de travail (nombre des accidents rapportés à mille salariés) en moyenne pour sept ans constitue 1.
- Le coefficient de la durée moyenne de l'incapacité de travail survenue suite aux accidents de travail (nombre de jours/personnes incapacité de travail par accidenté) en moyenne pour sept ans constitue 30.

Les informations statistiques sur le nombre des accidents de travail produits dans la République de Moldova dans les années 1998-2004 sont reflétées dans le tableau annexe.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les Parties s'engagent:

- 3 à reconnaître le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale;
- 4 à reconnaître le droit de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable dans le cas de cessation de l'emploi;
- 5 à n'autoriser des retenues sur les salaires que dans les conditions et limites prescrites par la législation ou la réglementation nationale, ou fixées par des conventions collectives ou des sentences arbitrales.

En vertu de la Décision du Gouvernement nr. 1475 du 30 décembre 2004, à partir le 1 janvier 2005, le salaire mensuel minimum dans le pays constitue 200 lei.

En même temps, la Décision du Gouvernement nr. 869 du 30 décembre 2004, approuve le nouveau salaire tarifaire pour la catégorie I de qualification. À partir le 1 août 2005 celui-ci constitue 550 lei.

En reste, les réglementations internes sur le salaire et le préavis de licenciement sont les mêmes décrites dans le rapport précédent.

Article 9 - Droit à l'orientation professionnelle

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'orientation professionnelle, les Parties s'engagent à procurer ou promouvoir, en tant que de besoin, un service qui aidera toutes les personnes, y compris celles qui sont handicapées, à résoudre les problèmes relatifs au choix d'une profession ou à l'avancement professionnel, compte tenu des caractéristiques de l'intéressé et de la relation entre celles-ci et les possibilités du marché de l'emploi; cette aide devra être fournie, gratuitement, tant aux jeunes, y compris les enfants d'âge scolaire, qu'aux adultes.

Suite à la réorganisation des autorités publiques centrales (voire les informations pour l'art.3 de la Charte), l'orientation professionnelle des élèves, des jeunes et des adultes est effectuée à présent par les structures du Ministère de l'Education, Jeunesse et Sport et du Ministère de l'Economie et du Commerce (Agence Nationale de l'Emploi) et par le secteur privé et celui non-gouvernemental.

Le personnel de l'Agence Nationale de l'Emploi implique dans l'orientation professionnelle de la population est constitué de: 2 spécialistes du personnel de l'Agence nationale de l'Emploi, 1 psychologue dans l'Agence de l'Emploi mun. Chisinau et 34 spécialistes, habilités des fonctions d'orientation et de formation professionnelle dans les agences territoriales. Ceux-ci fonctionnent dans les limites du budget dans le domaine de l'orientation professionnelle, approuvé annuellement (pour information, le budget approuvé en 2005 constitue 29806 lei, alloués du compte des moyens du Fonds de Chômage).

Pour que les services d'orientation professionnelles soient accessibles pour un grand nombre de personnes, l'Agence Nationale de l'Emploi avec ses structures territoriales utilisent de plus en plus les possibilités de diffusion de l'information par mass-media écrite, radio et TV ; fait éditer annuellement des feuilles pliantes, des bouclettes qui sont repartis par l'intermédiaire des mairies ; les bénéficiaires directs des consultations reçoivent des matériels informatifs pour être diffusés aux parents, amis et collègues.

Au cours de l'an 2005, l'Agence Nationale de l'Emploi a accordé des différents services d'orientation professionnelle et assistance psychologique concernant la carrière aux 25106 personnes, dont 14975 ou 59,6% femmes et 17574 ou 70,0% jeunes de 16 à 29 ans.

En vue d'organiser la réorientation professionnelles des militaires retraités des Forces Armées de la République de Moldova au mois d'avril 2003 a été institué le Centre Moldo-Britannique de Reconversion Professionnelle des Militaires retraités.

En prenant en considération la nécessité du marché du travail de la République de Moldova, la formation des militaires dans ce Centre a été organisée pour des spécialistes suivantes:

Nr. d/o	Spécialité	Nombre de promus
1.	Systèmes informationnels en techniques et technologies	126
2.	Administration du petit et moyen business	96
3.	Ingénierie des entreprises communales, management	43

	immobilière	
4.	Evaluation de l'immobile	20
	Total	285

Article 15 - Droit des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté

En vue de garantir aux personnes handicapées, quel que soit leur âge, la nature et l'origine de leur handicap, l'exercice effectif du droit à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté, les Parties s'engagent notamment:

- 1 à prendre les mesures nécessaires pour fournir aux personnes handicapées une orientation, une éducation et une formation professionnelle dans le cadre du droit commun chaque fois que possible ou, si tel n'est pas le cas, par le biais d'institutions spécialisées publiques ou privées;
- 2 à favoriser leur accès à l'emploi par toute mesure susceptible d'encourager les employeurs à embaucher et à maintenir en activité des personnes handicapées dans le milieu ordinaire de travail et à adapter les conditions de travail aux besoins de ces personnes ou, en cas d'impossibilité en raison du handicap, par l'aménagement ou la création d'emplois protégés en fonction du degré d'incapacité. Ces mesures peuvent justifier, le cas échéant, le recours à des services spécialisés de placement et d'accompagnement;

PARAGRAPHE 1

Les mesures prévues dans la Loi nr.102-XV du 13 mars 2003, décrites dans le rapport précédent, sont destinées à toutes les personnes se trouvant à la recherche d'un emploi, y compris les personnes handicapées ayant le statut de chômeur.

Pour suivre un cours de formation professionnelle des sources du Fonds de chômage les demandeurs sont soumis à un test des aptitudes et des qualités pour la profession sollicitée. Dans le cas où on y correspond, la personne est immatriculée au cours respectif. Les autres demandeurs sont reorientés en fonction des aptitudes dépitées.

Pendant la période de l'an 2004 au moins un cours de formation professionnelle a été suivi par 4,6 mille personnes. Pour l'an 2005 ce chiffre constitue 4621 personnes, y compris les invalides – 27 personnes: gr.I-II - 8 personnes et gr.III - 19 personnes. En moyenne plus de 60% des promus sont assurés par lieux de travail.

En vue d'organiser la formation professionnelle des enfants invalides dans le mun.Chisinau il existe deux écoles: école de métiers pour les sourds et les hypoacousiques et l'école spéciale républicaine de métiers pour les non-voyants ou les malvoyants, qui sont subordonnées au Ministère de l'Education.

En 2004 ont suivi des cours à l'école de métiers pour les sourds et les hypoacousiques 37 personnes, y compris selon les spécialités: couturiers – 15,

cordonniers – 7, coiffeurs – 6, sculpteurs en bois – 9. Les promus de cette école travaillent dans des différentes institutions (fabrique „Artizana” de Chişinău, fabrique de chaussures avec des travailleurs sourds „Bujor” de Chişinău, Centre de Création Technique Polytechnique, Entreprise „Teba-Invest” de Bălţi, etc.) ou ils travaillent individuellement.

L'école spéciale républicaine de métiers pour les non-voyants ou les malvoyants en 2004 a formé 27 personnes, dont 5 ont été immatriculés dans les institutions de l'enseignement moyen de spécialité et supérieur universitaire. La majorité des promus travaillent en conformité avec leur spécialité dans la région de son domicile.

L'Agence de l'Emploi de la ville Nisporeni forme annuellement 15-30 invalides pour les métiers d'artisanat populaire: tressage de sarment, confection des paniers, etc, et dans la région Făleşti deux invalides ont été instruits pour la profession „Opérateur de l'ordinateur”.

Au cours de l'an 2004 environ 40 invalides ont suivi des cours de formation professionnelle.

Dans le cadre des entreprises subordonnées à la Société des Aveugles on fait la formation professionnelle des invalides pour les professions qui peuvent être exercées par les invalides ayant des problèmes avec la vision. Pendant les dernières années des technologies de productions des allumettes, de l'emballage de carton et de tapisserie ont été acquies.

En vue de soutenir les entreprises de la Société des Invalides pour compléter les fonds circulants, le budget d'état pour l'an 2004 a prévu des moyens financiers de 40 mille lei, dont pour le Combinat Républicain de Production et d'Instruction des Invalides „Bunătate” – 120 mille lei, pour la société éditoriale polygraphique „Infohandi” – 150 mille lei et pour l'entreprise de production „Handi” où travaillent des invalides – 130 mille lei.

Au titre d'information, nous communiquons que l'Agence nationale de l'Emploi a presté des services d'orientation professionnelle aux 144 personnes handicapées.

PARAGRAPHE 2

Pendant la période 2004-2006 quelques nouveaux actes normatifs ont été adoptés, comprenant des mesures destinées à faciliter l'accès à l'embauche des personnes handicapées. L'un de ces actes est la Stratégie de Croissance Economique et de la Réduction de la Pauvreté (2004-2006), approuvée par la Loi nr. 398-XV du 2 décembre 2004, qui détermine en tant que les voies principales de solution du problème de l'embauche des invalides:

- Développement des opportunités d'embauche des personnes marginalisées;
- Stimulation des employeurs par l'intermédiaire des facilités fiscales d'embaucher des personnes handicapées;
- Soutien de la création des centres de production pour les personnes handicapées ou elles pourraient effectuer des travaux d'artisanat et des métiers traditionnels dans la mesure de leurs possibilités, ainsi que l'octroi des facilités substantielle pour vendre les travaux.

En tant qu'acte normatif incluant des mesures concrètes dans le domaine de référence il faut mentionner le Plan d'actions sur l'emploi et la création de nouveaux emplois pour

les invalides dans les années 2004-2006, approuve par la Décision du Gouvernement nr. 59 du 27 janvier 2004. Les actions du Plan sont les suivantes:

- Instruction et formation professionnelle des invalides pour les métiers d'artisanat et de métiers traditionnels, la création dans ce but des petites entreprises municipales;
- Offre des commandes d'état aux entreprises spécialisées des invalides;
- Compensation partielle des contributions des assurances sociales d'état obligatoires pour les invalides engages dans les organisations et les entreprises de la Société des Aveugles, de l'Association des Sourds et de la Société des Invalides;
- Approbation des listes des fonctions et des professions qui doivent être occupées de manière préférentielle par les invalides, en tenant compte de leurs possibilités;
- Fixation des normes de réservation des lieux de travail pour les invalides (en montant d'au moins 5% du nombre total des travailleurs de l'entreprise, institution et organisation);
- Entraînement des invalides aux travaux publics remuneres;
- Attestation des lieux de travail pour les invalides;
- Elaboration et l'implémentation du mécanisme de stimulation des employeurs d'embaucher les invalides;
- Extinction de la pratique d'embauche des invalides aptes de travail, en qualité des assistants sociaux pour servir les personnes handicapées;
- Organisation des groupes d'invalides pour la formation professionnelle, qualification recyclage, ainsi que pour leur réinsertion dans le travail, en assurant des interprètes pour les invalides sourds;
- Etude de la possibilité de créer 3 centres-pilote de réinsertion des invalides sur le marche du travail.

Dans le même contexte, il faut mentionner que des pareilles mesures comme élaboration et l'implémentation du mécanisme de stimulation des employeurs d'embaucher les personnes défavorisées (avec un handicap physique et mental, liberes de détention, etc.), ainsi que la création de 3 centres-pilote de réinsertion sur le marche du travail des personnes socialement vulnérables, sont inclues en tant qu'objectifs dans le Plan stratégique de frais dans le domaine de la protection sociale dans les années 2006-2008, approuve par la Décision du Gouvernement nr. 1079 du 19 octobre 2005 sur le cadre des frais pour le terme moyen.

En vue de facilite l'accès a l'embauche, y compris des personnes handicapées, la Décision du Gouvernement de la République de Moldova nr. 862 du 14 juillet 2003 a approuve la Procédure de stimulation des employeurs et des chômeurs dans la création de nouveaux emplois.

A la base de la Décision mentionnée, le Ministère de l'Economie et du Commerce a approuve des Normes méthodologiques sur l'octroi et le remboursement des crédits avec des intérêts avantageux par la Banque Commerciale „Eximbank” S.A. (banque qui a gagne le concours annonce par le Gouvernement). En vertu de ces normes, des crédits avantageux sont accordes du budget du Fonds de chômage a tous les demandeurs pour la création de nouveaux emplois et pour l'embauche des chômeurs.

En vertu de la Décision nr.594 du 20 juillet 2005 sur l'approbation de la Procédure de stimulation des employeurs d'embaucher les promus des institutions supérieurs finances du budget d'Etat, les employeurs qui concluent des contrats

individuels de travail avec les promus invalides de catégorie III bénéficient d'une stimulation pour une période de 18 mois de calendrier en montant d'un salaire minimum pour le pays pour chaque promu.

Les invalides, aussi que d'autres chômeurs, sont entraînées dans des travaux dans l'intérêt des autorités de l'administration publique locale. La procédure approuvée par la Décision du Gouvernement nr. 1121 du 14 octobre 2004 prévoit la stimulation de l'entraînement des chômeurs dans des travaux respectifs en accordant, du Fonds du Chômage, de l'indemnité mensuelle de 30% du salaire moyen pour l'économie [pendant l'année précédente, au moment de la fixation, proportionnellement avec le temps effectif travaillé. Pendant l'an 2004 2,5 mille personnes ont été entraînées dans des travaux publics, dont 76 invalides. Pendant les premiers 9 mois de l'an 2005 le nombre des personnes entraînées dans des travaux publics remunerés a constitué 2,6 mille personnes, dont 5 invalides.

Au titre d'information, nous communiquons que pendant les premiers 9 mois de l'an 2005 les agences de l'emploi ont enregistré 175 personnes handicapées, dont 63 femmes. Le poids de celles qui ont été ultérieurement placées a constitué 24%.

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

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs à l'information et à la consultation au sein de l'entreprise, les Parties s'engagent à prendre ou à promouvoir des mesures permettant aux travailleurs ou à leurs représentants, conformément à la législation et la pratique nationales:

- a d'être informés régulièrement ou en temps opportun et d'une manière compréhensible de la situation économique et financière de l'entreprise qui les emploie, étant entendu que la divulgation de certaines informations pouvant porter préjudice à l'entreprise pourra être refusée ou qu'il pourra être exigé que celles-ci soient tenues confidentielles; et
- b d'être consultés en temps utile sur les décisions envisagées qui sont susceptibles d'affecter substantiellement les intérêts des travailleurs et notamment sur celles qui auraient des conséquences importantes sur la situation de l'emploi dans l'entreprise.

Les prévisions de la législation en vigueur relative à l'accès à l'information n'a supporte aucune modification pendant la période de référence.

Article 24 - Droit à la protection en cas de licenciement

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les Parties s'engagent à reconnaître:

- a le droit des travailleurs à ne pas être licenciés sans motif valable lié à leur aptitude ou conduite, ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service;

- b le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée.

A cette fin les Parties s'engagent à assurer qu'un travailleur qui estime avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement sans motif valable ait un droit de recours contre cette mesure devant un organe impartial.

Faisant référence sur les indemnités de congés prévues dans les lois spéciales, il faut mentionner que les normes de l'art.25 de la Loi de la fonction publique, invoquée dans le rapport précédent ont été modifiées et exposées dans une nouvelle rédaction:

Loi sur la fonction publique nr. 443-XIII du 4 mai 1995:

Article 25. Garanties sociales et les compensations

„(4) Dans le cas de liquidation ou la réorganisation de l'autorité publique ou de la réduction du personnel, les fonctionnaires licenciés, à l'exception des personnes, qui ont le droit à la pension en vertu de la Loi nr.156-XIV du 14 octobre 1998 sur les pensions des assurances sociales d'Etat bénéficient d'une indemnité de licenciement égale à 6 salaires moyens dans le cas où l'ancienneté dans la fonction publique est au moins 2 ans, ainsi que d'une indemnité de chômeur égale à un salaire moyen, de manière établie par la législation. Des pareilles indemnités sont accordées aux fonctionnaires publics du I rang dans le cas où son mandat a expiré et ils n'ont pas été transférés dans une autre fonction. Ces indemnités sont aussi accordées aux fonctionnaires démissionnaires en conformité avec l'article 14 al.(8), y compris dans le cas de re-embauche ou embauche dans une autre fonction dans les autorités publiques.

(5) Dans le cas de la fixation de la pension ou de la résiliation du contrat individuel de travail, l'assuré qui a travaillé dans la fonction publique bénéficie, pour chaque an d'activité dans la fonction publique, d'une indemnité unique en proportion de 50% du salaire pour la fonction détenue.”

L'activité militaire est aussi gérée à présent de la nouvelle Loi sur le statut des militaires. On cite ci-dessous les prévisions de celle-ci relatives aux cas de libération du service militaire et les indemnités qui doivent être payées dans ces cas.

Loi sur le statut des militaires nr. 162-XVI du 22 juillet 2005:

“Article 35. Licenciement des militaires du service militaire

(1) Le licenciement des militaires du service militaire en terme ou de celui—en terme réduit est géré par la législation en vigueur.

(2) Le licenciement des militaires du service militaire par contrat est effectué:

a) par l'ordre du commandant (chef) de l'unité militaire – pour l'effectif de soldats et de sergents ;

b) par l'ordre du dirigeant de la structure militaire - pour toutes les catégories de militaires, à l'exception des militaires prévus aux lit.c) et d);

c) par l'ordre du dirigeant de la structure militaire, a la base de la décision du Gouvernement / pour les adjoints du dirigeant de la structure militaire, a l'exception des militaires prévus a la lit.d);

d) par le décret du Président de la République de Moldova – pour le dirigeant de la structure militaire, pour les officiers du Commandement Suprême des Forces Armées, les vice-ministres de la défense.

(3) Le licenciement des militaires du service militaire a la base des contrats est effectuée dans des cas suivants:

a) à l'expiration du contrat;

b) a l'atteinte de la limite d'âge de service militaire;

c) au classement de ceux-ci inaptes pour le service militaire par la commission medico-militaire;

d) au classement de ceux-ci non-combattant pour le service militaire par la commission medico-militaire, dans le cas où ils ne peuvent pas être employés dans le service militaire faute de postes vacants;

e) a cause de l'exmatriculation de l'institution d'enseignement militaire – pour les étudiants des institutions d'enseignement militaire;

f) pour le recel des faits qui empêchent l'entrée dans le service militaire;

g) a la réception de la citoyenneté d'un autre Etat;

h) suite a des mesures d'organisation / s'il est possible d'employer le militaire dans une fonction similaire a celle détenue dans le service militaire et s'il n'accepte pas d'être transféré dans une fonction inférieure;

i) au transfert dans une autre structure d'Etat ou il est prévu le service spécial;

j) a des motifs de l'inaptitude pour la fonction exercée;

k) pour la commission des délits qui discréditent le titre du militaire ;

l) pour des motifs familiaux;

m) a l'initiative personnelle du militaire;

n) après l'élection pour une fonction élective;

o) a la condamnation du militaire par l'instance judiciaire pour la commission d'une infraction.

(4) Les militaires condamnés par l'instance judiciaire pour les infractions commises pour une sanction pénale d'amende, avec la privation de droit d'occuper certaines fonctions ou d'exercer certaine activité, ainsi que ceux libérés de la sanction pénale, peuvent continuer le service militaire a la base du contrat, a l'exception des cas ou leur libération est proposée par le dirigeant de la structure militaire, du commandant de l'unité militaire.

(5) Les militaires sont considérés libérés du service militaire du jour ou ils ont été radiés du tableau nominal de l'unité militaire. Le militaire doit être radié du tableau nominal au plus tard 2 mois après la date de l'émission de l'ordre sur sa libération du service militaire, sans prendre en considération le terme ou le militaire se trouvait en conge.

(6) Les militaires décédés ou ceux qui ont quitté sans permission la structure militaire ou le lieu de service sont radiés du tableau nominal de la structure militaire au plus tard 2 mois après la constatation du fait.

(7) Les militaires a la base de contrat qui n'ont pas atteint l'âge limite pour le service militaire ne peuvent être libérés du service militaire sans leur accord, a condition de leur emploi raisonnable dans le service militaire, dans les cas prévus dans l'al.(3) lit.a) et d).

(8) Ayant comme but de compléter les Forces Armées, les militaires a la base de contrat classes par la commission medico-militaire comme inapte pour le service militaire et qui prouvent une haute compétence professionnelle, a la décision du dirigeant de la structure militaire, peuvent être laissés dans le service militaire jusqu'à 5 ans au-delà de la limite d'âge normale pour le service militaire a la base de contrat.

(9) Deux mois après l'expiration du contrat d'accomplissement du service militaire, la structure (unité) militaire et le militaire sont obligés a s'informer réciproquement, par écrit, sur l'expiration du contrat et sur l'intention de conclure ou non un nouveau contrat successif.

(10) Dans le cas ou les parties contractantes n'ont pas respecté leurs obligations prévues dans l'al.(9), le contrat est considéré résilié du moment de son expiration. Le militaire est libéré du service militaire a l'initiative de la structure militaire, a des motifs de l'expiration du contrat, sans droit a l'indemnité prévue dans l'article 19 al.(3), la responsabilité disciplinaire et matérielle pour cela incombe aux personnes ayant des fonctions de responsabilité dans le cadre de la structure militaire.

(11) Au licenciement du service militaire a la base de contrat dans des cas prévus dans l'al.(3) lit.e)-g), i)-k) et m)-o), les militaires ayant l'ancienneté dans le service militaire sous 5 ans, après la promotion des institutions d'enseignement militaire ou après la conclusion de tous les types d'instruction, indifféremment de la source de financement, sont obligés a récupérer les frais pour l'instruction en montant calculé en divisant la somme des frais généraux a la période du service militaire.

(12) Les militaires qui ont été exmatriculés des institutions d'enseignement militaire pour des arrières académiques, pour la violation de la discipline ou pour le refus de continuer les études sont obligés a récupérer les frais pour l'instruction en montant calculé en divisant la somme des frais généraux a la période du service militaire.

(13) Les moyens financiers remboursés en vertu de l'al. (11) et (12) sont versés au compte de la structure militaire qui a envoyé le militaire pour les études, pour les utiliser pour la formation des spécialistes.”

“Article 19. Droit aux indemnités

(1) Les militaires a la base de contrat qui accomplissent consciemment leurs obligations de service, au cours de l'année, sont payés, a la décision du dirigeant, du commandant, une indemnité pécuniaire unique en montant établi par le Gouvernement.

(2) Les militaires a la base de contrat bénéficient des primes pour l'exécution exemplaire des obligations de service et d'aide matériel établi par le Gouvernement.

(3) Dans le cas de libération du service militaire a la base de contrat en vertu de l'article 35 al.(3) lit.a), si le militaire a le droit a la pension, en vertu de l'art.35 al.(3) lit.b)-d) et h), on lui octroie une indemnité unique en correspondance avec l'ancienneté calendrier du service militaire:

- a) de 5 a 10 ans - 6 soldes mensuelles;
- b) de 10 a 15 ans - 8 soldes mensuelles;
- c) de 15 a 20 ans - 10 soldes mensuelles;
- d) de 20 a 25 ans - 14 soldes mensuelles;
- e) de 25 a 30 ans - 16 soldes mensuelles;
- f) 30 ans et plus - 18 soldes mensuelles.

(4) Dans le cas de libération répétée du service militaire à la base de contrat, l'indemnité unique est accordée en montant qui exclut le montant de l'indemnité reçue antérieurement.

(5) Les militaires à la base de contrat libérés du service militaire des différentes raisons, à l'exception de ceux libérés en vertu de l'art. 35 al.(3) lit.e-g), k), m) et o), qui n'ont pas l'ancienneté de service nécessaire pour la fixation de la pension touchent 3 soldes mensuelles.”

Le droit à la protection, y compris dans le cas de licenciement illégal, est exercé par les militaires en vertu de l'article 9 de la Loi mentionnée :

“Article 9. Droit à la protection

(1) Les militaires ont le droit à la protection de leurs droits, libertés et les intérêts légaux, en s'adressant aux instances judiciaires ou dans d'autres organes, en conformité avec la législation en vigueur.

(2) Les décisions et les actions (inactions) illégales des dirigeants, des commandants peuvent être contestées par les militaires de façon prévue dans les règlements militaires et la législation en vigueur.”

Article 26 – Droit à la dignité au travail

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de tous les travailleurs à la protection de leur dignité au travail, les Parties s'engagent, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs:

- 1 à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, et à prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contre de tels comportements;
- 2 à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière d'actes condamnables ou explicitement hostiles et offensifs dirigés de façon répétée contre tout salarié sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, et à prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contre de tels comportements.

En vue de compléter les informations fournies dans le rapport précédent, on reproduit les dispositions pertinentes du Code civil ainsi que les dispositions de la Loi sur le statut militaire, adoptées récemment.

Code civil (Loi nr. 1107-XV du 6 juin 2002)

“Article 16. Protection de la dignité et la réputation professionnelle

(1) Toute personne a le droit au respect de son honneur, dignité et sa réputation professionnelle.

(2) Toute personne a le droit à demander un démenti de l'information qui lèse l'honneur, la dignité ou la réputation professionnelle si celui qui l'a diffusée ne prouve pas qu'elle correspond à la réalité.

(3) Si la personne intéressée le demande, on admet la protection de l'honneur et de la dignité d'une personne physique même après sa mort.

(4) Si l'information qui lèse l'honneur, la dignité ou la réputation professionnelle est répandue par l'intermédiaire d'un moyen de mass/media, l'instance judiciaire l'oblige à publier un démenti dans la même rubrique, la même page, dans le même programme ou cycle d'émissions au plus au cours de 15 jours de la date de l'entrée en vigueur de la décision judiciaire.

(5) Dans le cas où le document émis d'une organisation contient des informations qui lèsent l'honneur, la dignité ou la réputation professionnelle, l'instance judiciaire l'oblige de remplacer le document.

(6) Dans d'autres cas que ceux prévus dans l'al.(4) et (5), la modalité de démenti des informations qui lèsent l'honneur, la dignité ou la réputation professionnelle est établie par l'instance judiciaire.

(7) La personne lésée en ce droit et ces intérêts, protégée par la loi, par les publications d'un moyen d'information en masse, a le droit de publier sa réplique dans le même moyen d'information en masse pour le compte de celui-ci.

(8) Toute personne à propos de qui une information lésant sa honneur, sa dignité ou sa réputation professionnelle a été diffusée, a le droit, sauf le démenti, de demander le dédommagement matériel et moral causé.

(9) Si l'identification de la personne qui a diffusé l'information lésant l'honneur, la dignité ou la réputation professionnelle d'une autre personne est impossible, cette dernière a le droit de s'adresser dans l'instance judiciaire avec une demande de déclarer l'information diffusée comme non-véridique."

Loi sur le statut des militaires nr. 162-XVI du 22 juillet 2005:

Article 9, al. (3)

„L'offense portée à l'honneur, la dignité ou la réputation professionnelle, la violence ou la menace de violence, l'attentat à la vie et à la santé des militaires lors de l'accomplissement des obligations de service militaire, ainsi que d'autres actions (sanctions) qui lèsent les droits des militaires entraînent la responsabilité en conformité avec la législation en vigueur."

En même temps, le p.33 du Règlement du service intérieur des Forces Armées de la République de Moldova, approuvé par le Décret du Président de la République de Moldova nr.322 du 06.10.1996, prévoit la responsabilité du chef (commandant) pour les actions qui humilient la dignité humaine du subordonné.

L'article 8 de la Loi nr.162-XVI du 22.07.2005 sur le statut des militaires stipule que „ Les militaires bénéficient des droits et des libertés fixes pour les citoyens de la République de Moldova par la Constitution, par la législation en vigueur et par les accords internationaux auxquels la République de Moldova fait partie, avec des restrictions conditionnées par les particularités du service militaire”.

Dans le cas des rapports sociaux qui ne sont pas réglementés par les actes législatifs et normatifs à caractère militaire, sont appliquées les règles générales prévues dans la législation en vigueur.

Code Pénal, article 379. Insoumission à la disposition ou à la demande légitime du policier, du militaire, de l'agent constatant, offense portée à leur.

L'insoumission a la disposition ou a la demande légitime du policier, du militaire, de l'agent constatant lors de leur exercice des obligations de service, l'offense leur portée est sanctionnée avec une amende de 10 a 20 unités ou par un travail non-remunere a l'intérêt de la communauté de 40 a 80 heures, ou de prison contraventionnelle de 30 a 90 jours.

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

Afin d'assurer l'exercice effectif du droit des représentants des travailleurs de remplir leurs fonctions de représentants, les Parties s'engagent à assurer que dans l'entreprise:

- a ils bénéficient d'une protection effective contre les actes qui pourraient leur porter préjudice, y compris le licenciement, et qui seraient motivés par leur qualité ou leurs activités de représentants des travailleurs dans l'entreprise;
- b ils aient les facilités appropriées afin de leur permettre de remplir rapidement et efficacement leurs fonctions en tenant compte du système de relations professionnelles prévalant dans le pays ainsi que des besoins, de l'importance et des possibilités de l'entreprise intéressée.

La législation nationale qui régit l'activité des représentants des travailleurs dans le cadre de l'entreprise n'a pas été modifiée au cours de deux derniers ans.

En même temps, a la proposition de la Confédération des Syndicats, qui soutient que la disposition de l'art. 41 du Code des contraventions administratives, sous l'incidence de laquelle tombe a présent la violation des droits des syndicats, ne reflète pas dûment le spécifique des actions illicites qui constitue l'empêchement a l'activité des représentants des travailleurs, le Gouvernement a élaboré un projet de Loi complétant le Code sur les Contreventions administratives, visant a introduire une nouvelle compétence de contreventions, spécifiée dans l'art. 41/5. Le nouvel article prévoit l'application d'une amende de 75 a 200 d'unité conventionnelles pour l'empêchement de la part des personnes ayant des fonctions de responsabilité a l'activité légale des syndicats et de leurs organes. A présent le projet de loi est avisé par les autorités concernées et les partenaires sociaux.

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

Afin d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs à être informés et consultés en cas de licenciements collectifs, les Parties s'engagent à assurer que les employeurs informent et consultent les représentants des travailleurs en temps utile, avant ces licenciements collectifs, sur les possibilités d'éviter les licenciements collectifs ou de limiter leur nombre et d'atténuer leurs conséquences, par exemple par le recours à des mesures

sociales d'accompagnement visant notamment l'aide au reclassement ou à la réinsertion des travailleurs concernés.

Les normes de la législation en vigueur relatives au licenciement collectif sont restées les mêmes, à l'exception du Contrat collectif du travail (niveau national) pour 2001, qui a cessé son action. Les conventions collectives conclues récemment ne contiennent pas des critères, selon lesquels le licenciement des travailleurs pourrait être apprécié en tant que collectif ou massif.

Tableau 1. Informations statistiques relatives aux accidents de travail produits dans les années 1998-2004

Nr. d/o	Nom	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
1.	Nombre d'entreprises	5864	5077	19680	20373	22596	25471	5663
2.	Effectif du personnel	999486	823523	793735	774005	770771	763588	663074
3.	Nombre d'accidentés qui ont perdu leur aptitude de travail pour une journée ou plus et accidentés mortellement	1117	872	667	642	606	662	664
	dont: femmes	241	173	144	151	150	209	232
	Adolescents sous l'âge de 18 ans	2	-	1	2	2	1	-
4.	Nombre des accidents mortels	49	45	52	39	41	45	35
	dont: femmes	3	-	2	2	2	1	1
	Adolescents sous l'âge de 18 ans	-	-	-	-	2	1	-
5.	Nombre de jours personne d'incapacité de travail des accidentés qui ont perdu leur capacité de travail pour un jour ou plus (y compris les décedés), dont l'incapacité temporaire de travail expire dans l'an rapporté.	44364	30101	23313	21015	21817	20398	19334

Tableau 2. Nombre de victimes des accidents de travail en 2004

Victimes des accidents – total, personnes	682
Jours personne incapacité de travail, mille	20,0
Taux d'accidents de travail, total, ‰	0,88
Dont, mortels	0,049

Tableau 3. Nombre d'accidentés de travail, selon les activités économiques en 2004¹

	Nombre total des accidentés (y compris mortels)	dont:		Nombre d'accidentés mortels	dont:	
		femmes	Adolescents sous l'âge de 18 ans		femmes	Adolescents sous l'âge de 18 ans
Agriculture et sylviculture	103	27	-	10	-	-
Pêche	-	-	-	-	-	-
Exploitation des carrières	10	-	-	1	-	-
Industrie de transformation	248	79	-	6	-	-
Energie électrique, gazes et eau	44	7	-	3	-	-
Construction	21	1	-	5	-	-
Commerce en gros et en détailles	27	13	-	1	-	-
Hôtels et restaurants	2	1	-	-	-	-
Transports, dépôts et communication	67	27	-	5	-	-
Activités financières	4	1	-	-	-	-
Transaction immobilières	62	34	-	2	-	-
Administration publique et défense	19	11	-	-	-	-
Enseignement	16	11	-	1	1	-
Santé et assistance sociale	33	16	-	1	-	-
Autres activités de services collectives, sociaux et personnels	8	4	-	-	-	-
TOTAL	664	232	-	35	1	-

¹ Exclut les entreprises à 1-19 salariés.

Tableau 4. Répartition des accidents de travail en 2004 selon les circonstances et causes¹

Circonstances et causes	Agriculture et sylviculture	Exploitation des carrières	Industrie de transformation	Energie électrique, gazes et eau	Construction	Commerce en gros et en détaillés	Hôtels et restaurants	Transports, dépôts et communications	Activités financières	Transactions immobilières	Administration publique et défense	enseignement	Santé et assistance sociale	Autres activités de services collectifs, sociaux et personnels	Total
1. Répartition des accidents selon les circonstances:															
Chute de la hauteur et du même niveau	33	4	73	18	5	10	1	34	3	25	10	11	13	2	242
Chute, écroulement, projection des matériels et des objets	14	3	40	2	7	3	-	4	1	-	2	4	1	2	83
Prise, coup ou écrasement avec des machines, outillage, moyens de transport, différents objets, etc.	31	3	94	14	6	6	-	7	-	6	1	-	10	1	179
Contact avec des objets et des substances chaudes et/ou nocives	2	-	9	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	13
Contact avec le courant électrique	-	-	3	3	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7
Attaque préméditée	3	-	-	2	-	4	-	9	-	-	-	-	5	-	23
Autres circonstances	20	-	29	4	2	4	-	13	-	31	6	1	4	3	117
TOTAL	103	10	248	44	21	27	2	67	4	62	19	16	33	8	664

Circonstances et causes	Agriculture et sylviculture	Exploitation des carrières	Industrie de transformation	Energie électrique, gazes et eau	Construction	Commerce en gros et en détaillés	Hôtels et restaurants	Transports, dépôts et communications	Activités financières	Transactions immobilières	Administration publique et défense	enseignement	Santé et assistance sociale	Autres activités de services collectifs, sociaux et personnels	Total
2. Répartition des accidents par causes:															
Dépendant de l'exécuteur	97	8	216	37	20	18	2	44	4	41	16	9	32	7	551
Dépendant des moyens de production	5	1	15	3	-	2	-	14	-	1	3	1	-	1	46
Dépendant de la tache de travail	1	1	14	2	1	-	-	5	-	1	-	4	-	-	29
Dépendant du milieu de travail	-	-	3	2	-	7	-	4	-	19	-	2	1	-	38
TOTAL	103	10	248	44	21	27	2	67	4	62	19	16	33	8	664

¹ Sauf les entreprises avec 1-19 salariés

Durée moyenne effective de la semaine de travail pour les grandes catégories professionnelles en 2004

mille personnes

Groupes d'occupation	Population occupée a plein temps						
	Durée effective de la semaine de travail						
	TOTAL	0 heures	01 – 35 heures	36 – 39 heures	40 heures	41 – 45 heures	46 heures et plus
TOTAL	1176,6	68,0	219,6	52,4	561,8	75,0	199,7
Dirigeants des autorités publiques a tous les niveaux, dirigeants et hauts fonctionnaires des unités socio-économique et politiques	67,1	2,0	2,3	0,1	42,1	3,5	17,0
Spécialistes de niveau supérieur de qualification	152,5	9,3	31,2	3,5	93,3	5,0	10,2
Spécialistes de niveau moyen de qualification	91,6	5,5	7,5	2,3	63,4	3,4	9,6
Fonctionnaires administratives	24,9	1,5	1,2	0,2	18,9	0,6	2,5
Travailleurs de services, logement et services communaux, commerce et assimilés.	145,0	3,9	13,5	6,7	63,0	13,3	44,5
Travailleurs qualifiés en agriculture, sylviculture, chasse, pêche	331,1	28,6	136,1	34,3	74,5	25,4	32,2
Travailleurs qualifiés des entreprises industrielles grandes et petites, dans des métiers d'artisanat, en construction, transports, telecommunications, géologie et et prospection géologique	110,4	4,6	5,2	1,3	67,3	6,8	25,2
Opérateurs, appareillistes, machinistes d'installations et machines et ajusteurs monteurs	93,7	4,4	5,9	1,5	48,2	7,4	26,3
Travailleurs non qualifiés	160,2	8,3	16,8	2,5	90,9	9,5	32,2

