



16/11/09

RAP/Cha/MO/VI(2009)

## **CHARTE SOCIALE EUROPEENNE (révisée)**

6<sup>e</sup> rapport national sur l'application de la  
Charte sociale européenne

soumis par

**LE GOUVERNEMENT DE MOLDOVA**

(Articles 2, 4, 5, 6, 21, 26, 28 et 29  
for the period 01/01/2005 – 31/12/2008)

---

Rapport enregistré au Secrétariat le 12 novembre 2009

**CYCLE 2010**

# REPUBLIQUE DE MOLDOVA

## RAPPORT

concernant l'application de la Charte Sociale Européenne révisée  
(Art.2 (1-7), art.4 (3-5), art.5, art.6 (1-4), art. 21, art. 26 (1-2), art.28, art.29)

**2009**

*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 de travail journalier et hebdomadaire est régi en principal par la Constitution de la République de Moldova, adoptée en 1994 et par le Code du Travail, adopté en 2003, et ces documents n'ont pas subi d'amendements pertinents pendant la période de référence.

**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 un des rapports précédents. En même temps, on vous informe que par la Loi n. 280-XVI du 14 décembre 2007 l'article en cause a été complété avec un nouveau alinéa ayant le contenu suivant:

„(6) Dans le cas où les jours fériés coïncident avec les jours de repos hebdomadaire, le salaire moyen pour ces jours n'est pas maintenu.”

**Paragraphe 3.** En addition à l'information sur les congés de repos dans les rapports antérieurs, nous communiquons que le 4 avril 2008 a été adoptée la Loi sur la fonction publique et le statut du fonctionnaire public n 158-XVI (en vigueur à partir 1 janvier 2009), qui contient, entre autres, des normes relatives à l'octroi du congé aux fonctionnaires publics. Par comparaison de la Loi sur le service public n. 443-XIII du 4 mai 1995, la loi remplaçante prévoit le calcul de la durée des congés en jours de calendrier.

De cette façon, en vertu de l'article 43 de la nouvelle Loi, le fonctionnaire public a le droit à un congé de repos annuel payé ayant la durée de 35 jours de calendrier, sans prendre en compte les jours fériés. Le congé respectif peut être accordé intégralement ou partiellement, à condition que l'une des parties soit au moins de 14 jours de calendrier. Dans le cas où l'ancienneté dépasse 5, 10 et 15 ans, le congé de repos annuel payé augmente de 3, 5 et, respectivement 7 jours de calendrier. Sauf le congé de repos annuel, le fonctionnaire public peut bénéficier, à sa demande, d'un congé non-payé avec la durée de jusqu'à 60 jours de calendrier au cours d'un an.

**Paragraphe 4.** Dans le contexte des informations présentées dans le rapport antérieur on peut mentionner l'adoption, le 10 juillet 2008, de la Loi de la sécurité et de la sante au travail n 186-XVI, destinée à transposer dans la législation et la pratique nationale les prévisions de la Convention n 155 de l'OIT, ainsi que celles de la Directive 89/391/CEE.

Ayant comme objectif l'institution des mesures d'amélioration de la sécurité et de la sante des travailleurs au lieux de travail, la Loi de la sécurité et de la sante au travail établit les principes généraux relatifs a la prévention des risques professionnels, a la protection de la sante et la sécurité des travailleurs, a l'élimination des facteurs de risque ou des facteurs imprévus, a l'information, la consultation, l'instruction des travailleurs et de leur représentants en la matière, ainsi que les directions générales pour l'application de ces principes. On tient à mentionner que la Loi en cause propose une nouvelle approche du problème de la sécurité et de la sante au travail, en établissant les priorités des mesures pour prévenir et éviter des risques professionnels en rapport avec les dommages survenus, ce qui correspond aux tendances internationales dans le domaine.

Pour l'application de cette Loi le Gouvernement a élaboré le Règlement sur le mode d'organisation des activités de protection des travailleurs aux lieux de travail et de prévention des risques professionnels ainsi que le Règlement cadre d'organisation et de fonctionnement du Comité pour la sécurité et la sante au travail. Ces deux actes normatifs qui constituent le cadre minimum suffisant pour l'application de la Loi, ont été approuvés par la Décision du Gouvernement n. 95 du 5 février 2009.

**Paragraphe 5.** Les réglementations concernant les jours de repos n'ont pas subi de changements après le rapport antérieur.

**Paragraphe 6.** En conformité avec la Loi sur la fonction publique et le statut du fonctionnaire publique (entrée en vigueur le 1 janvier 2009), les fonctionnaires publics ne travailleront plus à la base des contrats individuels de travail, mais ils auront des rapports de service avec l'autorité publique qui les a engagés, étant nommés en fonction par un acte administratif.

L'information concernant la fonction publique pour laquelle la personne est engagée, la date à partir de laquelle la personne doit exercer la fonction respective, les droits salariaux, éventuellement la période d'essai, etc, est contenu dans l'acte administratif par lequel la personne est nommée en fonction. L'acte est accompagné par la fiche de poste, qui représente l'instrument d'information du titulaire de la fonction publique concernant ses attributions et ses charges à réaliser.

La fiche de poste est portée à la connaissance du titulaire de la fonction publique le jour ou il est nommé en cette fonction.

**Paragraphe 7.** Les prévisions de la législation en vigueur concernant le travail de nuit n'ont pas subi aucun amendement.

#### **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.
- L'exercice de ces droits doit être assuré soit par voie de conventions collectives librement conclues, soit par des méthodes légales de fixation des salaires, soit de toute autre manière appropriée aux conditions nationales.*

**Paragraphe 3.** Les prévisions du Code du Travail établissent le principe de l'égalité et de non-discrimination dans domaine de travail.

En vertu de l'article 8 du Code du Travail la discrimination en fonction de sexe lors de l'embauche, y compris en ce qui concerne la rémunération est interdite. Le principe de l'égalité des droits de tous les salariés fonctionne dans le cadre des rapports de travail. Toute discrimination du travailleur, directe ou indirecte, selon les critères de sexe, âge, race, ethnie, religion, opinion politique, origine sociale, domicile, handicap, appartenance ou activité syndicale, ainsi que selon d'autres critères qui ne sont pas liés à ses qualités professionnelles est interdite.

L'art. 27 al. 3 de la Loi de la salarisation n. 847-XV du 14 février 2002 prévoit qu'à la fixation du salaire la discrimination selon les critères d'âge, sexe, appartenance à une race ou à une nation, des convictions politiques, de confession ou de fortune n'est pas admise.

L'article 128 al.2 du Code du Travail aussi prévoit qu'à la fixation et au paiement du salaire aucune discrimination selon les critères de sexe, âge, handicap, origine sociale, situation familiale, appartenance à une ethnie, race ou nation, selon des opinions politiques ou des convictions religieuses, de l'appartenance ou l'activité syndicale.

Pour chaque engagé, indifféremment de sexe (homme ou femme), l'Etat par l'article 129 du Code du Travail garantit le salaire minimal, les tarifs d'Etat de salarisation et certains suppléments de caractère compensatoire.

**Paragraphe 4.** Conformément à l'article 88 du Code du Travail, l'employeur a le droit de licencier les salariés de l'entreprise comme suite à la réduction du nombre du personnel (art. 86, al.1, lit.b) et c) seulement à condition de l'émission d'un ordre (disposition, décision) concernant le préavis, contre signature, des salariés deux mois avant la liquidation de l'entreprise ou de la réduction du nombre du personnel. En cas de réduction du nombre du personnel seulement les personnes à réduire sont préavisées.

La législation nationale ne prévoit pas de licenciement immédiat du salarié en cas de commission d'une faute grave.

Dans tous les cas où les salariés considèrent que leur licenciement a été produit en violation par l'employeur des normes de la législation en vigueur relatives aux termes de préavis, ils ont le droit de contester les actions de l'employeur dans les

institutions judiciaires du travail de manière prévue dans le Titre XII du Code du Travail.

**Paragraphe 5.** Conformément à l’art. 131 (1) du Code du Travail le salaire minimal représente le montant minimal de la rémunération évaluée en monnaie nationale, montant établi par l’Etat pour un travail simple, non-qualifié, au-dessous duquel l’employeur n’a pas de droit de payer pour la charge de travail mensuelle ou journalière accomplies par le salarié. Le salaire minimal n’inclue pas les suppléments et les paiements stimulants ou compensatoires.

Le montant du salaire minimal est obligatoire pour tous les employeurs-personnes juridiques ou physiques qui utilisent le travail salarié, indifféremment du type de propriété et de la forme juridique d’organisation et ce montant ne peut pas être diminué par aucun contrat collectif ou individuel de travail.

La Loi sur le mode de fixation et de réexamen du salaire minimum n 1432-XIV du 28 décembre 2000 établit que le montant du salaire minimal est déterminé en fonction des conditions économiques concrètes et du niveau du salaire moyen national, ainsi que du taux prévu d’inflation et le salaire minimum est réglementé par l’Etat et par l’intermédiaire du partenariat social.

Au cours des années 2005-2009 le salaire minimal national a été réexaminé trois fois et à partir le 1 janvier 2009 a été fixé au niveau de 600 lei par mois.

En même temps, en conformité avec les prévisions de la Loi de la salarisation n. 847-XV du 14 février 2002 la partie composante principale et obligatoire du système tarifaire est le salaire tarifaire pour la I catégorie de qualification qui sert comme base pour la fixation des salaires tarifaires et des salaires pour les fonctions concrètes dans le cadre des contrats collectifs et individuels de travail.

Suite aux négociations, le salaire tarifaire pour la catégorie I de qualification des engagés dans les entreprises ayant l’autonomie financière a constitué:

A partir 01.08.2005 – 550 lei;

A partir 01.07.2006 – 700 lei.

A partir 01.07.2007 et jusqu’à présent – 900 lei.

Les salaires tarifaires pour les travailleurs sont calculés à la base du salaire tarifaire pour la catégorie I de qualification établi dans l’entreprise et les coefficients tarifaires approuvés selon les catégories de qualifications respectives.

Pour les autres catégories du personnel les salaires de fonction sont fixés en dépendance de la qualification, le degré de formation professionnelle et la compétence de l’engagé, le degré de responsabilité pour les travaux à exécuter et leur complexité.

Les retenues sur les salaires des engagés sont réglementés par les articles 147-150 du Code du Travail.

L’article 148 du Code du Travail prévoit que les retenues sur les salaires peuvent être effectués seulement dans les cas prévues par la législation.

D’autres retenues sur les salaires sauf celles prévues dans l’art. 148 du Code du Travail sont les retenues obligatoires (impôt sur le revenu, les contributions

individuelles des assurances sociales, la prime de l'assurance obligatoire d'assistance médicale).

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

De cette façon, pour les personnes physiques les quotas de l'impôt sur le revenu a été fixe:

**En 2008:**

- 7% du revenu annuel imposable de jusqu'à 25200 lei;
- 18% du revenu annuel imposable qui dépasse la somme de 25200 lei.

**En 2009:**

- 7% du revenu annuel imposable de jusqu'à 25200 lei;
- 18% du revenu annuel imposable qui dépasse la somme de 25200 lei.

Détaxation personnelle annuelle pour les personnes physiques en 2008 a été fixée au niveau de 6300 lei (525 lei – tous les mois) et en 2009 en montant de 7200 lei (600 lei – tous les mois).

Les quotas de l'impôt sur le revenu fixés sont restés au même niveau, et la détaxation personnelle a augmenté par rapport à l'an précédent.

Respectivement, il faut constater que le salaire minimum fixé au niveau de pays n'est pas imposé.

D'autres retenues sur les salaires sont: les contributions individuelles des assurances sociales, qui en 2009 ont été fixés à de 6,0% et la prime de l'assurance obligatoire d'assistance médicale au niveau de 3,5%.

La Loi de la salarisation (art. 31) interdit des retenues sur les gains du salarié en faveur de l'employeur et d'autres personnes juridiques ou physiques, ainsi toutes autres retenues qui ne sont pas prévues par la législation.

La limitation du quantum des retenues sur le salaire en vertu de l'art. 149 du Code est attribué à tous les salaires, y compris les travailleurs non-qualifiés.

En conformité avec les prévisions de l'article en cause, à chaque paiement du salaire, le quantum total des retenues ne peut pas dépasser 20%, et dans certains cas prévus par la législation – 50% du salaire à payer au salarié.

Les retenues de jusqu'à 50% sont appliqués en cas d'existence de certains documents exécutoires: des titres exécutoires des instances judiciaires, des décisions concernant les contreventions administratives, des contrats authentiques concernant le paiement des pensions alimentaires et d'autres documents exécutoires, établis par l'art. 12 du Code d'exécution de la République de Moldova.

En cas de retenue sur le salaire à la base de quelques actes exécutoires, le salarié garde, en tous cas, 50% du salaire.

Le salaire moyen d'un engagé en 2008 a constitué 2530 lei, étant en croissance avec 22,5 % par rapport avec 2007.

*En vue de garantir ou de promouvoir la liberté pour les travailleurs et les employeurs de constituer des organisations locales, nationales ou internationales, pour la protection de leurs intérêts économiques et sociaux et d'adhérer à ces organisations, les Parties s'engagent à ce que la législation nationale ne porte pas atteinte, ni ne soit appliquée de manière à porter atteinte à cette liberté. La mesure dans laquelle les garanties prévues au présent article s'appliqueront à la police sera déterminée par la législation ou la réglementation nationale. Le principe de l'application de ces garanties aux membres des forces armées et la mesure dans laquelle elles s'appliqueraient à cette catégorie de personnes sont également déterminés par la législation ou la réglementation nationale.*

En addition aux informations fournies dans les rapports antérieurs sur l'application de la Charte, on vous informe de l'adoption du Code contraventionnel nr. 218-XVI du 24.10.2008, dont l'article 61 prévoit l'application d'une amende de 40 à 50 unités conventionnelles pour l'empêchement de l'exercice du droit du salarié de fonder ou de s'affilier aux syndicats pour défendre ses intérêts professionnels, économiques et sociaux. Le nouvel Code qui a substitué le Code sur les contreventions administratives adopté en 1985, est entré en vigueur le 31 mai 2009. Dans ce contexte, on rappelle qu'avant l'entrée en vigueur du Code contraventionnel les actions lésant les droits des syndicats étaient sanctionnées à la base de l'article 41 du Code sur les contreventions administratives, qui établissait des amendes en montant de jusqu'à 250 unités conventionnelles pour la violation de la législation du travail (sans spécifications).

*Article 6 – Droit de négociation collective*

*En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de négociation collective, les Parties s'engagent:*

- 1 à favoriser la consultation paritaire entre travailleurs et employeurs;
  - 2 à promouvoir, lorsque cela est nécessaire et utile, l'institution de procédures de négociation volontaire entre les employeurs ou les organisations d'employeurs, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de régler les conditions d'emploi par des conventions collectives;
  - 3 à favoriser l'institution et l'utilisation de procédures appropriées de conciliation et d'arbitrage volontaire pour le règlement des conflits du travail;
- et reconnaissent:
- 4 le droit des travailleurs et des employeurs à des actions collectives en cas de conflits d'intérêt, y compris le droit de grève, sous réserve des obligations qui pourraient résulter des conventions collectives en vigueur.

Le cadre juridique général de l'exercice du droit à la négociation collective n'a pas subi de modifications essentielles. En valorisant ce droit, consacré dans des actes normatifs pertinents, les partenaires sociaux (Gouvernement, patronat set syndicats) ont conclu jusqu'à présent 4 conventions collective de base au niveau national, qui régissent divers aspects de la vie sociale, en améliorant le degré de la protection juridique des salariés en rapport avec les normes de la législation en vigueur:

- 1) Convention collective (niveau national) n 1 du 3 février 2004 "Salarisation des engagés en relations de travail 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”.

Dans le même contexte, il faut mentionner qu'en conformité avec l'article 40 du Code du Travail, en 2005, le Ministère de l'Economie et du Commerce a enregistré 11 conventions collectives au niveau de branche et de territoire, conclues avec la participation des syndicats et des patronats de niveau respectif. Dans les années 2006 et 2007 ont été conclues respectivement 18 conventions collectives au niveau de branche et de territoire, en 2008 – 8, et des le début de l'an 2009 – 3 conventions collectives. Au niveau de l'entreprise, en 2005 ont été conclus – en 2005 (et ultérieurement enregistrées aux inspections territoriales du travail) – 716 contrats collectifs, en 2006 - 640, en 2007 – 734, et en 2008 – 1015 contrats. Au cours des premiers 6 mois de 2009 ont été enregistrés 459 pareils contrats.

#### ***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***

*divulgarion 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 concernant l'accès à l'information n'ont pas subi aucun amendement.

#### *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 complétant les informations des rapports précédents, on vous informe que le Code du Travail de la République de Moldova est entré en vigueur le 1 octobre 2003 et dispose des prévisions de non-discrimination. Tant le Code du Travail, que la Loi sur la rémunération interdisent la discrimination à la base de sexe, âge, handicap, origine sociale, situation familiale, ségrégation raciale, appartenance politique et convictions religieuses, appartenance ou activité syndicale à la fixation et au paiement des salaires.

A présent la notion de „harcèlement sexuel” est définie par la Loi sur l'assurance de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes<sup>1</sup>. Vue l'existence des exigences internationales dans ce sens, la législation nationale sera amendée par des prévisions qui refléteraient un mécanisme pour l'assurance du respect des normes sur l'harcèlement sexuel au travail, comme par exemple un mécanisme pour l'identification de pareils cas, dépôt des plaintes, la charge de preuve, et concernant la spécification qui sera responsable de la vérification.

De cette façon, le Gouvernement en partenariat avec l'UNIFEM a initié la révision du Code du Travail de la République de Moldova sous l'aspect de gender. Les objectifs spécifiques sont: 1. Effectuer une révision détaillée du Code du Travail sous l'aspect gender et élaborer un concept pour sa modification. 2. Elaborer des recommandations pour l'amélioration du Code du Travail sous l'aspect gender (prenant en considération les prévisions de la Loi sur l'assurance des chances égales pour les femmes et les hommes et le Plan national „Promotion de l'égalité des genres humains dans la société pour les années 2006-2009”, ainsi que les Commentaires de conclusion CEDAW de 2000 et 2006, ainsi que les Commentaires du Comité Européen des Droits Sociaux). Ce travail est effectué par un groupe d'experts juristes dans le domaine du travail, gender, protection sociale sous la direction et la facilitation de la ONG „Centre Partenariat pour le Développement» à partir le trimestre 2 de l'an 2009. Il est préconisé que jusqu'à la fin de l'année de présenter au Gouvernement le projet de loi d'amendement et de complètement du Code du Travail à la base des objectifs proposés.

Actuellement dans le cadre du Ministère de l'Economie et le Commerce un projet de Loi sur la modification du Code du Travail est en cours, qui définit les notions de „harcèlement sexuel” et de „dignité sexuelle” et prévoit l'institution pour les employeurs des obligations suivantes:

---

<sup>1</sup> Nr.5-XVI din 9.02.2006

- d'entreprendre des mesures de prévention d'harcèlement sexuel au lieu de travail sans discrimination selon le critère de sexe;
- de favoriser des conditions de respect de la dignité au travail;
- d'introduire dans le règlement intérieur de l'entreprise des dispositions concernant l'interdiction des actes de discrimination selon les critères de sexe et l'harcèlement sexuel.

Les partenaires pour la réalisation de ce projet sont le Ministère de l'Economie et du Commerce, le Ministère de la Protection Sociale, de la Famille et de l'Enfant les Syndicats et les associations patronales, les ONG actives dans le domaine de l'égalité de sexe et de la promotion de la femme, les experts locaux et régionaux de l'OIM.

*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 régissant l'activité des représentants des travailleurs dans le cadre de l'entreprise n'a pas été modifiée au cours des dernières années.

*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 restés les mêmes. En ce qui concerne les critères selon lesquels le licenciement des salariés pourrait être apprécié en tant que collectif ou en masse, nous communiquons que ceux-ci font partie de certaines conventions collectives conclues entre les partenaires sociaux au niveau de branche ou de territoire. De cette façon, en vertu de la Convention collective de niveau territorial conclues dans la région Edinex pour les années 2007-2011, le licenciement en masse constitue:

- pour les entreprises avec le personnel de 20 à 50 personnes – licenciement du 25% des salariés tous les mois;
- pour les entreprises avec le personnel de la 51 à 100 personnes – licenciement du 15% des salariés tous les mois;
- pour les entreprises avec le personnel de 101 à 1000 personnes – licenciement du 10% des salariés tous les mois.

Les normes respectives sont accompagnées par une clause selon laquelle pendant la période d'action de la Convention, à condition du respect de ces prévisions, les syndicats du territoire s'abstiendront des grèves, et les employeurs - s'abstiendront des licenciements en masse des salariés dans limites établies.