

**EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS  
COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX**



30 mars 2006

**RAPPORT DE LA REUNION AVEC DES REPRESENTANTS DU  
GOUVERNEMENT MOLDAVE SUR LES DISPOSITIONS DE LA  
CHARTRE SOCIALE EUROPEENNE REVISEE NON ACCEPTEES  
PAR LA REPUBLIQUE DE MOLDOVA**

Chisinau, 21 mars 2006

## **TABLE DES MATIERES**

### **INTRODUCTION**

Situation en Moldova au 1er janvier 2006

Programme de la réunion

### **RESUME**

### **EXAMEN DES DISPOSITIONS NON ACCEPTEES**

Pour chaque disposition non acceptée:

- Jurisprudence du Comité européen des Droits sociaux
- Situation en Moldova
- Conclusion

## Situation de la Moldova par rapport à la Charte sociale révisée 1<sup>er</sup> janvier 2006

### Ratifications

La Moldova a ratifié la Charte sociale européenne révisée le 08/11/2001 et a accepté 63 des 98 paragraphes de la Charte révisée.

La Moldova n'a pas accepté d'être liée par la procédure de réclamations collectives.

1.1	1.2	1.3	1.4	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	2.6	2.7	3.1
3.2	3.3	3.4	4.1	4.2	4.3	4.4	4.5	5	6.1	6.2	6.3
6.4	7.1	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	7.7	7.8	7.9	7.10	8.1
8.2	8.3	8.4	8.5	9	10.1	10.2	10.3	10.4	10.5	11.1	11.2
11.3	12.1	12.2	12.3	12.4	13.1	13.2	13.3	13.4	14.1	14.2	15.1
15.2	15.3	16	17.1	17.2	18.1	18.2	18.3	18.4	19.1	19.2	19.3
19.4	19.5	19.6	19.7	19.8	19.9	19.10	19.11	19.12	20	21	22
23	24	25	26.1	26.2	27.1	27.2	27.3	28	29	30	31.1
31.2	31.3						Grisé = Dispositions acceptées				

### Rapports

Entre 2004 et 2005, la Moldova a présenté 2 rapports sur l'application de la Charte révisée. Le 2<sup>e</sup> rapport, portant sur les dispositions du noyau dur de la Charte révisée, a été soumis le 12/09/2005. Le prochain rapport portera sur une partie des dispositions hors noyau dur et doit être soumis avant le 31/03/2006.

### Situation de la Charte en droit interne

Article 4§2 de la Constitution : « En cas de non-concordance entre les pactes et les traités portant sur les droits fondamentaux de l'homme auxquels la République de Moldova est partie et les lois internes, les réglementations internationales ont la primauté » (traduction non officielle)

## PROGRAMME DE LA REUNION

Membres de la délégation du Conseil de l'Europe :

M. Lucien FRANÇOIS, membre du Comité européen des Droits sociaux

M. Régis BRILLAT, Secrétaire exécutif de la Charte sociale européenne

Mme Isabelle CHABLAIS FABRIZZI, secrétariat de la Charte sociale européenne

**21 mars 2006**

***Matin: 9.00 – 12.30***

***(Pause-café: 10.30 – 11.00)***

Réunion avec les représentants des divers Ministères, lieu : Cantine de l'Appareil du Gouvernement de la République de Moldova, 79, rue Mateevici, Chisinau.

Interprétation (*vers et à partir du français*)

### ■ **Echange de vues sur les dispositions non acceptées**

*Documents de référence: Digest de jurisprudence du CEDS*

#### **Dispositions relatives aux conditions d'emploi**

- Le droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail, article 3§4
  - Présentation par Mme CHABLAIS FABRIZZI
  - La situation moldave en droit et en pratique
  
- Le droit pour les adultes à une rémunération décente, article 4§1
- Le droit pour les jeunes à une rémunération décente, article 7§5
- Le droit à une rémunération majorée pour les heures supplémentaires, article 4§2
  - Présentation par M. FRANÇOIS,
  - La situation moldave en droit et en pratique
  
- Le droit des travailleurs de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail, article 22
- Le droit des travailleurs à la protection de leurs créances en cas d'insolvabilité de leur employeur, article 25
  - Présentation par M. BRILLAT
  - La situation moldave en droit et en pratique
  
- Le droit des travailleurs ayant des responsabilités familiales à l'égalité des chances et de traitement : participation à la vie professionnelle, article 27§1

- Le droit des travailleurs ayant des responsabilités familiales à l'égalité des chances et de traitement : illégalité du licenciement pour motif de responsabilités familiales, article 27§3
- Présentation par Mme CHABLAIS FABRIZZI
- La situation moldave en droit et en pratique

### **Dispositions relatives à la formation professionnelle**

- Le droit des enfants et des adolescents à la protection : inclusion des heures de formation professionnelle dans les heures normales de travail, article 7§6
- Présentation par Mme CHABLAIS FABRIZZI
- La situation moldave en droit et en pratique
- La formation technique et professionnelle, article 10§1
- L'apprentissage, article 10§2
- La formation et la rééducation professionnelles des adultes, article 10§3
- Les chômeurs de longue durée, article 10§4
- La pleine utilisation des moyens disponibles, article 10§5
- Présentation par M. FRANÇOIS
- La situation moldave en droit et en pratique

***Après-Midi: 14.00 – 18.30***  
***(Pause café : 16.00 – 16.30)***

### **Dispositions relatives à la protection sociale**

- Le droit à l'assistance sociale et médicale : assistance d'urgence spécifique aux non-résidents, article 13§4
- Présentation par Mme CHABLAIS FABRIZZI
- La situation moldave en droit et en pratique
- Le droit au bénéfice des services sociaux : encouragement ou organisation des services sociaux, article 14§1
- Le droit au bénéfice des services sociaux : participation du public à la création et au maintien des services sociaux, article 14§2
- Le droit des personnes âgées à une protection sociale, article 23
- Présentation par M. BRILLAT
- La situation moldave en droit et en pratique
- Le droit à la protection contre la pauvreté et l'exclusion sociale, article 30
- Présentation par Mme CHABLAIS FABRIZZI
- La situation moldave en droit et en pratique

### **Dispositions relatives au logement**

- Le droit au logement, article 31

- Présentation par M. BRILLAT
- La situation moldave en droit et en pratique

### **Dispositions relatives aux personnes handicapées**

- Le droit des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté : intégration et participation des personnes handicapées à la vie sociale, article 15§3
- Présentation par Mme CHABLAIS FABRIZZI
- La situation moldave en droit et en pratique

### **Dispositions relatives aux étrangers**

- Le droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Parties : application des règlements existants dans un esprit libéral, article 18§1
- Le droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Parties : simplification des formalités et réduction des droits et taxes, article 18§2
- Présentation par M. FRANÇOIS
- La situation moldave en droit et en pratique
  
- Le droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance :
  - aide et informations sur les migrations, article 19§1
  - départ, voyage et accueil, article 19§2
  - collaboration entre les services sociaux des Etats d'émigration et d'immigration, article 19§3
- Présentation par M. FRANÇOIS
- La situation moldave en droit et en pratique
  
- égalité en matière d'emploi, de droit syndical et de logement, article 19§4
- égalité en matière d'impôts et taxes, article 19§5
- regroupement familial, article 19§6
- transfert des gains et économies, article 19§9
- égalité de traitement pour les travailleurs indépendants, article 19§10
- enseignement de la langue de l'Etat d'accueil, article 19§11
- enseignement de la langue maternelle du migrant, article 19§12
- Présentation par M. BRILLAT
- La situation moldave en droit et en pratique

## Résumé

La mission avait pour but de rencontrer des représentants de divers ministères afin d'obtenir des informations sur les dispositions non acceptées de la Charte sociale européenne révisée par la Moldova. La réunion fut ouverte par Mme Lilia Curajos du Ministère de la Santé et de la Protection sociale.

Les membres de la délégation ont présenté la jurisprudence du Comité européen des Droits sociaux relative aux dispositions non acceptées. Les représentants des divers ministères ont présenté la situation, en droit et en pratique, au regard de ces dispositions. Une discussion a ensuite eu lieu au sujet de certaines dispositions non acceptées.

Sur la base des informations données oralement lors de la réunion, il apparaît que la législation moldave et la pratique pourraient permettre l'acceptation de certaines dispositions. La délégation a conclu que l'acceptation immédiate de 12 dispositions semble possible. Une acceptation de 5 dispositions est incertaine alors que 16 dispositions ne peuvent pas être acceptées dans l'immédiat.

### **Dispositions pouvant être acceptées immédiatement par la Moldova**

22  
27§  
27§3  
7§6  
10§2  
10§3  
14§1  
14§2  
19§1  
19§2  
19§4  
19§9

### **Dispositions pour lesquels il existe encore une incertitude**

15§3  
19§6  
19§10  
19§11  
19§12

### **Dispositions qui ne peuvent pas être acceptées dans un court délai**

4§1

7§5  
4§2  
25  
10§1  
10§4  
10§5  
13§4  
23  
30  
31§1  
31§2  
31§3  
18§1  
18§2  
19§3

**Article 3§4 :**

**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, à promouvoir l'institution progressive des services de santé au travail pour tous les travailleurs, avec des fonctions essentiellement préventives et de conseil.**

**Jurisprudence du CEDS présentée par Mme Chablais Fabrizzi**

Cette disposition prévoit que tous les travailleurs dans toutes les branches d'activité économique et toutes les entreprises doivent avoir accès à des services de santé au travail. Il peut s'agir de services interentreprises.

Si des services de santé ne sont pas institués dans toutes les entreprises, les pouvoirs publics doivent élaborer une stratégie en collaboration avec les employeurs et les syndicats en vue d'atteindre ce résultat.

**Situation en Moldova**

Cadre législatif :

Article 235 du code du travail : « les entreprises de plus de 300 salariés doivent prévoir des services médicaux chargés de procéder aux examens médicaux des salariés et de veiller au respect des normes d'hygiène au travail. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, les employeurs et les représentants des salariés peuvent prévoir, par le biais de négociations collectives, la création de services médicaux interentreprises ou s'adresser à d'autres institutions médicales ».

**Conclusion**

La législation est donc suffisante au regard de l'article 3§4. Il semble cependant que son application pratique se heurte à des difficultés. Une acceptation pourrait toutefois être envisagée non seulement pour encourager la Moldova à améliorer la pratique, mais aussi en raison des liens avec les autres paragraphes de l'article 3 que la Moldova a acceptés.

**Article 4§1 :**

**En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les Parties s'engagent à reconnaître le droit des travailleurs à une rémunération suffisante pour leur assurer, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie décent**

**Jurisprudence du CEDS présentée par M. François**

L'article 4§1 garantit le droit à une rémunération qui assure un niveau de vie décent.

Pour être considéré comme décent, un salaire ne doit pas être trop inférieur au salaire moyen national. Le seuil adopté à cette fin par le Comité est de 60 % car les salaires doivent être en tout état de cause au-dessus du seuil de pauvreté du pays concerné.

La rémunération prise en compte, aux fins de cette disposition, est la contrepartie – en espèces ou en nature – versée par l'employeur à un salarié pour le travail effectué. Il est aussi tenu compte, le cas échéant, des bonus et des primes qui ne sont pas versés régulièrement.

Il s'agit du montant net, c'est-à-dire après déduction des cotisations de sécurité sociale et des impôts. Les transferts sociaux (par exemple allocations ou prestations de sécurité sociale) quant à eux ne sont pris en compte que s'ils sont directement liés au salaire.

Le salaire moyen national net d'un salarié à temps complet est calculé sur la base du marché de l'emploi dans son ensemble, ou au moins sur la base d'un secteur représentatif, par exemple l'industrie manufacturière. Lorsqu'il existe un salaire minimum national, son montant net sert de base de comparaison et, dans les autres cas, c'est le salaire minimum fixé par voie de convention collective ou le salaire le plus bas effectivement pratiqué qui sert de référence.

Un salaire net inférieur au pourcentage seuil (60 %) n'est pas immédiatement considéré comme non décent au sens de la Charte. Lorsqu'il se situe entre 60 et 50 %, les Etats peuvent démontrer que ce salaire permet d'assurer un niveau de vie décent, par exemple en fournissant des informations détaillées sur le coût de la vie. En revanche, lorsque le salaire net est inférieur à la moitié du salaire moyen national net, il est réputé inéquitable et la situation est donc contraire à l'article 4§1.

### **Situation en Moldova**

Cadre législatif :

Article 5 du code du travail : cette disposition établit les principes de base du droit du travail et notamment le droit à un salaire équitable pour assurer un niveau de vie décent.

Article 10§2g) du code du travail : cette disposition prévoit l'obligation pour l'employeur d'assurer un salaire décent

Articles 131 à 134 du code du travail : ces dispositions garantissent à tous les salariés le droit à un salaire minimum.

Un arrêté gouvernemental a fixé le salaire minimum à 200 lei/mois (environ 13 euros) et le salaire minimum pour les spécialistes à 550 lei/mois (environ 36 euros). Il apparaît que l'économie nationale ne permet pas, compte tenu du niveau des salaires, d'assurer un niveau de vie décent.

Les représentants des syndicats et des organisations d'employeurs estiment, notamment en raison de la pression fiscale, que le niveau des salaires n'est pas suffisant pour être considéré comme décent.

## **Conclusion**

Malgré la législation relative au salaire minimum, la situation en pratique ne pas permet d'accepter cette disposition.

## **Article 7§5 :**

**En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des enfants et des adolescents à la protection, les Parties s'engagent à reconnaître le droit des jeunes travailleurs et apprentis à une rémunération équitable ou à une allocation appropriée.**

## **Jurisprudence du CEDS présentée par M. François**

En application de l'article 7§5, le droit interne doit garantir aux jeunes travailleurs une rémunération équitable et aux apprentis une rémunération appropriée.

Le caractère «équitable » ou « approprié» est apprécié par comparaison avec le salaire de base ou le salaire minimum accordé aux adultes (à partir de 18 ans ou plus). Conformément à la méthodologie adoptée dans le cadre de l'article 4 §1, le salaire est pris en compte après déduction des cotisations de sécurité sociale et des impôts.

Le salaire d'un jeune travailleur peut être inférieur au salaire d'un adulte en début de carrière, mais l'écart doit être raisonnable et se combler rapidement. Pour des jeunes âgés de quinze à seize ans, une réduction de 30 % de la rémunération par rapport à celle des adultes est acceptable. De seize à dix-huit ans, la réduction ne doit pas excéder 20 %.

Le salaire de référence des adultes doit en tout état de cause être d'un montant suffisant pour être en conformité avec l'article 4§1 de la Charte. Si ce salaire de référence est trop bas, le salaire d'un jeune ne peut être jugé équitable, même si son écart par rapport à la rémunération des adultes correspond aux indications figurant ci-dessus.

La rémunération des apprentis peut être inférieure, car ils bénéficient dans le cadre de leur emploi d'une formation professionnelle dont la valeur doit être prise en compte. Toutefois, le système d'apprentissage ne doit pas être détourné de son objectif et servir à employer des jeunes sous-payés. A cet effet, l'apprentissage ne doit pas durer trop longtemps. De plus, la compétence acquise en cours de formation doit conduire à une augmentation progressive de l'allocation au cours de la durée du contrat, qui doit s'élever au minimum au tiers du salaire de départ d'un adulte au début de l'apprentissage et au minimum aux deux tiers de ce salaire en fin d'apprentissage.

## **Situation en Moldova**

Cadre législatif :

Article 16 de la Constitution : « Tous les citoyens de la République de Moldova sont égaux devant la loi et les autorités publiques, sans distinction de race, de nationalité, d'origine ethnique, de langue, de religion, de sexe, d'opinion, d'appartenance politique, des biens ou d'origine sociale ».

Article 5 du code du travail : cette disposition établit les principes de base du droit du travail et notamment le droit à un salaire équitable pour assurer un niveau de vie décent.

Article 10§2g) du code du travail : cette disposition prévoit l'obligation pour l'employeur d'assurer un salaire décent

Articles 152 du code du travail : cette disposition prévoit des conditions spéciales de rémunération, notamment pour les travailleurs âgés de moins de 18 ans.

Un arrêté gouvernemental a fixé le salaire minimum à 200 lei/mois (environ 13 euros) et le salaire minimum pour les spécialistes à 550 lei/mois (environ 36 euros). Il apparaît que l'économie nationale ne permet pas, compte tenu du niveau des salaires, s'assurer un niveau de vie décent.

Les représentants des syndicats et des organisations d'employeurs estiment, notamment en raison de la pression fiscale, que le niveau des salaires n'est pas suffisant pour être considéré comme décent.

## **Conclusion**

Malgré la législation relative au salaire, la situation en pratique ne permet pas d'accepter cette disposition.

## **Article 4§2 :**

**En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les Parties s'engagent à reconnaître le droit des travailleurs à un taux de rémunération majoré pour les heures de travail supplémentaires, exception faite de certains cas particuliers**

## **Jurisprudence du CEDS présentée par M. François**

L'article 4§2 est intrinsèquement lié à l'article 2§1, qui concerne la durée du travail journalier et hebdomadaire. Les salariés accomplissant des heures supplémentaires doivent être rémunérés à un taux majoré par rapport au taux horaire normal.

Le recours à un congé en compensation des heures supplémentaires est possible. Néanmoins, ce congé doit être plus long que la durée des heures supplémentaires accomplies. Il ne suffit donc pas d'offrir à l'intéressé un congé égal au nombre d'heures supplémentaires accomplies.

Cette disposition s'applique à tous les salariés "exception faite de certains cas particuliers". Le Comité a précisé que ces exceptions peuvent concerner certaines catégories de fonctionnaires et de cadres et qu'elles doivent être peu nombreuses.

On constate, en Europe, une tendance générale à calculer l'horaire de travail sur la base d'une durée hebdomadaire moyenne du travail sur une période de plusieurs mois. Au cours de cette période, la durée de travail hebdomadaire effectif peut varier entre un maximum et un minimum sans qu'il soit question d'heures supplémentaires ni, par conséquent, d'une rémunération majorée. De telles dispositions ne sont pas, en tant que telles, contraires à l'article 4§2 à condition que les conditions énumérées à l'article 2§1 soient respectées.

### **Situation en Moldova**

Cadre législatif :

Article 95§2 du code du travail : « La durée normale de travail pour les salariés des entreprises ne peut pas excéder 40 heures par semaine ».

Article 104§5 du code du travail : « A la demande de l'employeur, les salariés peuvent accomplir des heures supplémentaires, mais pas plus de 120 heures par année. Dans des cas exceptionnels, la durée du travail supplémentaire peut être augmentée avec le consentement des représentants des salariés jusqu'à 240 heures par année. ».

Article 105§1 du code du travail : « Les heures supplémentaires ne sont pas autorisées pour les travailleurs de moins de 18 ans, les femmes enceintes, les femmes en congé de maternité, les femmes ayant des enfants âgées de moins de trois ans ainsi qu'aux personnes pour lesquelles des heures supplémentaires sont contre-indiquées pour des raisons médicales ».

Ces dispositions du code du travail ne prévoient toutefois pas de quelle manière les heures supplémentaires sont rémunérées.

### **Conclusion**

La législation relative au travail supplémentaire ne prévoit pas la rémunération pour les heures supplémentaires. De plus, la situation en pratique ne permet pas d'accepter cette disposition.

### **Article 22 :**

**En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail dans 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 à la pratique nationales, de contribuer:**

- a à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail, de l'organisation du travail et du milieu du travail;**

- b à la protection de la santé et de la sécurité au sein de l'entreprise;
- c à l'organisation de services et facilités sociaux et socio-culturels de l'entreprise;
- d au contrôle du respect de la réglementation en ces matières

### **Jurisprudence du CEDS présentée par M. Brillat**

Les salariés et/ou leurs représentants (syndicats, délégués du personnel, représentants des comités d'hygiène et de sécurité, comités d'entreprise) doivent jouir du droit effectif de participer à la prise des décisions et au contrôle du respect des règlements dans tous les domaines visés par la présente disposition.

Le droit de prendre part à l'organisation des services et facilités sociaux et socio-culturels ne concerne que les entreprises où de tels services et facilités sont envisagés ou ont déjà été implantés.

Cette disposition s'applique à toutes les entreprises du secteur privé, y compris celles gérées par les pouvoirs publics. Les Etats peuvent exclure de son champ d'application les entreprises dont les effectifs n'atteignent pas un seuil déterminé par la législation ou la pratique nationales.

Les travailleurs doivent disposer de voies de recours juridiques en cas de non-respect de leurs droits. Des sanctions doivent également être prévues lorsque les entreprises méconnaissent leurs obligations en la matière.

### **Situation en Moldova**

La Moldova a ratifié la convention N° 155 de l'Organisation internationale du travail sur la santé et la sécurité des travailleurs.

Le code du travail a institué un comité de sécurité au travail (article 236) dont la composition est paritaire. Les syndicats ont élaboré en coopération avec le ministère un règlement cadre pour le fonctionnement de ce comité.

De plus, le code du travail reconnaît le droit de participation des salariés au fonctionnement de l'unité économique (article 42).

### **Conclusion**

Cette disposition peut être acceptée.

### **Article 25 :**

**En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs à la protection de leurs créances en cas d'insolvabilité de leur employeur, les Parties s'engagent à prévoir que les créances des travailleurs résultant de contrats de travail ou de relations d'emploi soient garanties par une institution de garantie ou par toute autre forme effective de protection**

### **Jurisprudence du CEDS présentée par M. Brillat**

Les Etats jouissent d'une marge d'appréciation quant au type de protection des créances des travailleurs, étant donné que cet article n'exige pas l'existence d'une institution de garantie spécifique. La protection offerte, quelle que soit sa forme, doit être adéquate et efficace, y compris lorsque l'actif de l'entreprise ne suffit pas à couvrir les rémunérations dues aux salariés. La protection doit en outre être assurée lorsque l'actif de l'entreprise ne justifie pas, en raison de sa modicité, l'ouverture d'une procédure formelle de redressement.

### **Situation en Moldova**

La loi sur l'insolvabilité prévoit que les créances des salariés qui résultent du contrat de travail sont prioritaires par rapport à toutes les autres créances. Les autres créances des salariés sont couvertes par la loi sur la capitalisation des paiements périodiques.

Il apparaît que le cadre législatif n'est pas suffisamment précis en cas d'insolvabilité totale de l'entreprise.

### **Conclusion**

Cette disposition ne peut pas être acceptée.

### **Article 27§1 et 3 :**

**1. En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'égalité des chances et de traitement entre les travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités familiales et entre ces travailleurs et les autres travailleurs, les Parties s'engagent à prendre des mesures appropriées:**

- a. pour permettre aux travailleurs ayant des responsabilités familiales d'entrer et de rester dans la vie active ou d'y retourner après une absence due à ces responsabilités, y compris des mesures dans le domaine de l'orientation et la formation professionnelles ;**
- b. pour tenir compte de leurs besoins en ce qui concerne les conditions d'emploi et la sécurité sociale;**
- c. pour développer ou promouvoir des services, publics ou privés, en particulier les services de garde de jour d'enfants et d'autres modes de garde;**

**3. En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'égalité des chances et de traitement entre les travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités familiales et entre ces travailleurs et les autres travailleurs, les Parties s'engagent à assurer que les responsabilités familiales ne puissent, en tant que telles, constituer un motif valable de licenciement.**

### **Jurisprudence du CEDS présentée par Mme Chablais Fabrizio**

Les personnes ayant des responsabilités familiales occupant ou souhaitant occuper un emploi sont en droit de le faire sans être soumis à des

discriminations et sans qu'il y ait conflit entre leur emploi et leurs responsabilités familiales.

- a. Le but de cette disposition est de donner à ceux qui ont des responsabilités familiales les mêmes chances de trouver, conserver ou retrouver un emploi. Pour ce dernier point, des mesures doivent être prises pour encourager la formation. Les Etats doivent prendre des mesures pour éviter la discrimination. Une attention particulière doit être portée au problème du chômage des travailleurs à temps partiel.
- b. Le but de cette disposition est de tenir compte des besoins, en termes de conditions d'emploi et de sécurité sociale, que rencontrent les travailleurs ayant des responsabilités familiales. Des mesures particulières doivent être prises concernant la durée du travail et l'organisation du temps de travail. Ces travailleurs doivent pouvoir travailler à temps partiel ou reprendre une activité à temps complet. Les périodes de chômage liées à l'exercice de responsabilités familiales doivent être prises en compte dans le calcul de la pension.
- c. Le but de cette disposition est de développer ou promouvoir des services, en particulier des services de garderie et autres modes de garde d'enfants. Pour les Etats qui ont accepté l'article 16 de la Charte, c'est dans le cadre de cette disposition que sont examinés les modes de garde d'enfants. Sous l'angle de l'article 27, les parents doivent en tout état de cause être autorisés à réduire ou interrompre leur activité professionnelle pour cause de maladie grave d'un enfant.

Les responsabilités familiales ne peuvent constituer un motif valable de licenciement. En cas de licenciement, les travailleurs doivent bénéficier du même degré de protection que celui offert dans les autres cas de licenciement discriminatoires visés à l'article 1§2 de la Charte. Ils doivent bénéficier d'indemnités suffisamment dissuasives pour l'employeur et d'une réparation suffisante et proportionnée au préjudice subi. Un plafonnement de l'indemnisation n'est pas conforme à la Charte.

### **Situation en Moldova**

Cadre législatif :

Articles 5 et 6 du code du travail : principe de la liberté au travail, protection des droits des salariés, égalité des chances et au travail des salariés, sans discrimination, possibilité de formation professionnelle et perfectionnement.

Article 43 de la Constitution : Toute personne a le droit au travail et à son libre choix, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail, ainsi qu'à la protection contre le chômage. Les salariés ont le droit à la protection du travail. Les mesures de protection portent sur la sécurité et l'hygiène du travail, sur le régime de travail des femmes et des jeunes, sur l'institution d'un salaire

minimum, sur le repos hebdomadaire, sur les congés annuels payés, sur le travail dans les conditions difficiles, ainsi que sur d'autres situations spécifiques.

Article 86§2 du code du travail : illégalité du licenciement des travailleurs pour cause de responsabilités familiales, p.ex. en raison de la maternité.

Articles 124 et 126 du code du travail : protection des travailleuses et des apprenties bénéficiant d'un congé maternité ou parental. Garantie de l'emploi pour les femmes enceintes et interdiction de licenciement de la femme qui a la charge d'un enfant de moins de 6 ans.

Article 354 du code du travail : en cas de licenciement illégal, l'employeur est tenu de verser à l'employé une indemnité.

## **Conclusion**

La législation garantit suffisamment les droits des travailleurs ayant des responsabilités familiales prévus par l'article 27 §§ 1 et 3, une acceptation est possible.

## **Article 7§6 :**

**En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des enfants et des adolescents à la protection, les Parties s'engagent à prévoir que les heures que les adolescents consacrent à la formation professionnelle pendant la durée normale du travail avec le consentement de l'employeur seront considérées comme comprises dans la journée de travail**

## **Jurisprudence du CEDS présentée par Mme Chablais Fabrizzi**

Le temps consacré par les jeunes à la formation professionnelle pendant la durée normale du travail doit être considéré comme un temps de travail. Le temps de formation doit être rémunéré comme du temps de travail normal. Il n'y a pas d'obligation de récupération de ces heures, ce qui aurait pour effet d'augmenter le nombre total d'heures de travail. Ce droit s'applique aussi à la formation effectuée avec l'accord de l'employeur (mais non financée par ce dernier) et ayant un rapport avec le travail effectué par le jeune.

## **Situation en Moldova**

Cadre législatif :

La législation prévoit que le temps de formation est rémunéré comme du temps de travail normal.

Article 195 du code du travail : des garanties et des indemnités sont prévues pour les employés qui suivent une formation professionnelle sur l'initiative de l'employeur.

Arrêté du gouvernement n° 25 : les employés qui suivent une formation professionnelle sur l'initiative de l'employeur ont le droit à une compensation pour les dépenses liées au déplacement ainsi qu'à des vacances supplémentaires et au maintien du salaire en entier ou partiellement.

## **Conclusion**

La disposition peut être acceptée.

### **Article 10§1 :**

**En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la formation professionnelle, les Parties s'engagent à assurer ou à favoriser, en tant que de besoin, la formation technique et professionnelle de toutes les personnes, y compris celles qui sont handicapées, en consultation avec les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs, et à accorder des moyens permettant l'accès à l'enseignement technique supérieur et à l'enseignement universitaire d'après le seul critère de l'aptitude individuelle**

### **Jurisprudence du CEDS présentée par M. François**

Le droit à la formation professionnelle doit être garanti à chacun. Les Etats doivent pourvoir à la formation professionnelle et, pour ce faire:

- assurer un enseignement secondaire général et professionnel, un enseignement universitaire et un enseignement supérieur non universitaire, ainsi que d'autres formes de formation professionnelle ;
- établir des passerelles entre l'enseignement professionnel secondaire et l'enseignement supérieur universitaire ou non universitaire ;
- mettre en place des mécanismes de validation des savoirs et de l'expérience professionnelle acquis dans le cadre de la formation/activité professionnelle pour obtenir une qualification ou avoir accès à l'enseignement général, à l'enseignement technique supérieur et à l'enseignement universitaire;
- prendre des mesures visant à faire en sorte que les qualifications obtenues dans l'enseignement secondaire général et l'enseignement supérieur général s'inscrivent dans l'optique d'une intégration professionnelle sur le marché de l'emploi ;
- instituer des mécanismes de reconnaissance des qualifications obtenues par la formation et de l'éducation professionnelles continues.

Des moyens autres que l'aide financière accordée aux étudiants (qui fait l'objet du paragraphe 4, voir *infra*) doivent être accordés pour faciliter l'accès à l'enseignement supérieur technique ou universitaire sur le seul critère de l'aptitude individuelle. Pour satisfaire à cette obligation, il convient:

- d'éviter que les droits d'inscription et autres frais scolaires ne constituent des obstacles financiers pour certains candidats ;
- de mettre en place des structures éducatives qui facilitent la reconnaissance du savoir et de l'expérience, et permettre le passage entre différents types ou niveaux d'instruction.

Les principaux indicateurs permettant de déterminer le respect de cette disposition sont l'existence d'un système d'éducation et de formation, sa capacité totale (en particulier, le ratio entre le nombre de places offertes pour la formation et le nombre de candidats), le montant total des dépenses consacrées à l'éducation et à la formation en pourcentage du PIB, le taux de réussite des jeunes inscrits en formation professionnelle et des étudiants de l'enseignement supérieur, le taux d'emploi des diplômés de l'enseignement supérieur et le temps qu'il leur faut pour décrocher un premier emploi qualifié.

L'égalité de traitement en matière d'accès à la formation professionnelle doit être garantie aux non nationaux. Conformément à l'Annexe à la Charte, l'égalité de traitement doit être assurée aux ressortissants des autres Parties résidant légalement ou travaillant régulièrement sur le territoire de la Partie intéressée. Cela suppose qu'aucune condition de durée de résidence ne soit exigée des étudiants et stagiaires qui résident à quelque titre que ce soit ou sont autorisés à résider, en raison de leurs liens avec des personnes en situation légale de séjour, sur le territoire de la Partie concernée avant d'entamer leur formation. Il n'en va pas de même pour les étudiants et stagiaires qui, n'ayant pas de tels liens, sont entrés sur le territoire national dans le seul but de suivre une formation.

### **Situation en Moldova**

Cadre législatif :

La formation professionnelle est réglementée dans le titre VIII du code du travail. Article 212 du code du travail : cette disposition définit les termes « formation professionnelle », « formation professionnelle continue » et « formation technique ».

Article 213§1et 2 du code du travail : selon cette disposition, l'employeur est tenu de créer les conditions nécessaires et de promouvoir la formation professionnelle et technique des salariés. Dans chaque entreprise, l'employeur avec le représentant des salariés, établit et approuve un plan annuel de formation professionnelle.

Article 214 du code du travail : le salarié a le droit de bénéficier d'une formation professionnelle et ce droit est mentionné dans un contrat écrit conclu entre le salarié et son employeur.

Ces dispositions du code du travail se limitent toutefois à la formation des salariés et ne concernent pas l'enseignement universitaire et l'enseignement supérieur non universitaire ainsi que la formation professionnelle des non nationaux.

### **Conclusion**

La législation relative à la formation professionnelle n'est pas suffisante au regard de l'article 10§1. La situation ne permet pas d'accepter cette disposition.

**Article 10§2 :**

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la formation professionnelle, les Parties s'engagent à assurer ou à favoriser un système d'apprentissage et d'autres systèmes de formation des jeunes garçons et filles, dans leurs divers emplois.

**Jurisprudence du CEDS présentée par M. François**

Selon l'article 10§2, les jeunes ont le droit d'accéder à l'apprentissage et à d'autres dispositifs de formation. Ces types de formation doivent combiner théorie et pratique, et des contacts étroits doivent être maintenus entre les établissements de formation et le monde du travail.

Les éléments pris en compte pour apprécier l'apprentissage sont les suivants : durée de l'apprentissage et répartition du temps entre théorie et pratique, sélection des apprentis, sélection et formation des maîtres, rémunération des apprentis, rupture du contrat d'apprentissage.

Les principaux indicateurs permettant de déterminer le respect de cette disposition sont le nombre d'apprentis, le montant total des dépenses afférentes à ces types de formation, ainsi qu'une offre de places suffisante pour satisfaire les demandes.

L'égalité de traitement en matière d'accès à l'apprentissage et autres dispositifs de formation doit être garantie aux non nationaux dans les conditions précisées au paragraphe 1er.

**Situation en Moldova**

Cadre législatif :

Article 216 du code du travail : « L'employeur a le droit de conclure un contrat d'apprentissage avec une personne âgée de moins de 25 ans qui est à la recherche d'un emploi et qui ne bénéficie pas d'une qualification professionnelle ». Le contrat d'apprentissage est un contrat de droit civil.

Articles 217 à 221 du code du travail : ces dispositions établissent le contenu du contrat d'apprentissage (notamment les termes du contrat, les responsabilités de l'employeur et de l'apprenti, les conditions de rémunération, la durée du contrat d'apprentissage, la liste des activités interdites pour les apprentis ainsi que la fin du contrat d'apprentissage).

**Conclusion**

La législation relative au contrat d'apprentissage est suffisante au regard de l'article 10§2. L'acceptation est possible.

**Article 10§3 :**

**En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la formation professionnelle, les Parties s'engagent à assurer ou à favoriser, en tant que de besoin:**

**a des mesures appropriées et facilement accessibles en vue de la formation des travailleurs adultes;**

**b des mesures spéciales en vue de la rééducation professionnelle des travailleurs adultes, rendue nécessaire par l'évolution technique ou par une orientation nouvelle du marché du travail**

### **Jurisprudence du CEDS présentée par M. François**

Le droit à la formation professionnelle continue doit être garanti aux personnes occupant un emploi et aux chômeurs. L'article 10§3 ne s'intéresse qu'aux mesures d'activation des chômeurs qui touchent à la formation au sens strict, tandis que l'article 1§1 traite des mesures générales d'activation pour les chômeurs. Les mesures spécialement destinées aux chômeurs de longue durée sont examinées au titre de l'article 10§4. La notion de formation professionnelle continue comprend l'éducation des adultes.

Les principaux indicateurs permettant de déterminer le respect de cette disposition sont les types d'éducation et de formation professionnelle continues proposées sur le marché du travail, les dispositifs de formation destinés à certaines catégories de personnes - les femmes, par ex.-, le nombre de personnes qui suivent une formation et leur répartition par sexe, ainsi que le montant total des dépenses y afférentes en pourcentage du PIB.

S'agissant des personnes qui occupent un emploi, l'existence de mesures préventives contre la dépréciation des qualifications de travailleurs encore actifs qui risquent d'être réduits au chômage en raison de progrès technologiques et/ou économiques est également prise en considération. Les travailleurs qui exercent une activité non salariée sont également couverts.

Pour ce qui est des chômeurs, l'impact des politiques mises en œuvre par les Etats est évalué au regard du taux annuel d'activation (c.-à-d. le nombre de bénéficiaires de mesures actives qui étaient auparavant au chômage, divisé par le nombre de chômeurs inscrits). Il est en outre tenu compte des éléments suivants :

- existence d'une législation relative au congé individuel de formation et caractéristiques de ces dispositions, en particulier pour ce qui concerne la durée du congé, sa rémunération et la partie qui en prend l'initiative ;
- la répartition du coût de la formation professionnelle continue entre les pouvoirs publics (Etat ou autres collectivités), l'assurance chômage, les entreprises et les ménages.

L'égalité de traitement en matière d'accès à la formation professionnelle continue doit être garantie aux non nationaux dans les conditions précisées au paragraphe 1er.

### **Situation en Moldova**

Cadre législatif :

Article 215 du code du travail : « Le contrat de formation professionnelle continue est un contrat spécial, additionnel au contrat individuel de travail, conclu par écrit, sur la base duquel le salarié entreprend une formation professionnelle organisée par l'employeur, afin d'acquérir une qualification professionnelle ».

La législation en vigueur ne donne toutefois pas d'indication sur les types d'éducation et de formation professionnelle continues proposées sur le marché du travail, les dispositifs de formation destinés à certaines catégories de personnes - les femmes, par ex.-, le nombre de personnes qui suivent une formation et leur répartition par sexe, ainsi que le montant total des dépenses y afférentes. Par ailleurs, la législation ne prévoit rien au sujet de la formation pour les chômeurs.

### **Conclusion**

La législation relative à la formation professionnelle continue n'est pas suffisante au regard de l'article 10§3. La situation ne permet d'accepter cette disposition.

### **Article 10§4 :**

**En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la formation professionnelle, les Parties s'engagent à assurer ou à favoriser, en tant que de besoin, des mesures particulières de recyclage et de réinsertion des chômeurs de longue durée**

### **Jurisprudence du CEDS présentée par M. François**

Conformément à l'article 10§4, les Etats doivent lutter contre le chômage de longue durée par des mesures de recyclage et de réinsertion. Est considéré comme chômeur de longue durée celui qui est sans travail depuis douze mois ou plus.

Les principaux indicateurs permettant de déterminer le respect de cette disposition sont les types de mesures de formation et de recyclage proposés sur le marché du travail, le nombre de personnes qui suivent ce type de formation - avec une attention particulière pour les jeunes chômeurs de longue durée -, et leur impact sur la réduction du chômage de longue durée.

L'égalité de traitement en matière d'accès des chômeurs de longue durée aux dispositifs de formation et de recyclage doit être garantie aux non nationaux dans les conditions précisées au paragraphe 1er.

## **Situation en Moldova**

La législation ne prévoit pas de disposition spéciale concernant le recyclage et la réinsertion des chômeurs de longue durée.

## **Conclusion**

La situation ne permet d'accepter cette disposition.

## **Article 10§5 :**

**En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la formation professionnelle, les Parties s'engagent à encourager la pleine utilisation des moyens prévus par des dispositions appropriées telles que:**

### **Jurisprudence du CEDS présentée par M. François**

#### **a la réduction ou l'abolition de tous droits et charges**

Les Etats doivent assurer que la formation professionnelle telle que définie au paragraphe 1<sup>er</sup> soit gratuite ou veiller à réduire la participation financière demandée.

#### **b l'octroi d'une assistance financière dans les cas appropriés;**

Toutes les questions portant sur l'assistance financière à la formation professionnelle - jusqu'à l'enseignement supérieur -, y compris les aides octroyées pour les programmes de formation dans le cadre de la politique en faveur de l'emploi, sont traitées au titre du paragraphe 4. Les Etats doivent fournir assistance financière soit universelle, soit soumise à condition de ressources, ou encore accordée sur la base du mérite. Il faut en tout état de cause qu'elle puisse au moins être obtenue par ceux qui sont dans le besoin et qu'elle soit d'un niveau suffisant. Elle peut consister en une bourse d'étude ou en un prêt à taux préférentiel. Le nombre de bénéficiaires et le montant de l'assistance financière sont également pris en considération pour déterminer le respect de cette disposition.

L'égalité de traitement en matière de droits et charges, ainsi qu'en matière d'assistance financière, doit être garantie aux non nationaux dans les conditions précisées au paragraphe 1er.

#### **c l'inclusion dans les heures normales de travail du temps consacré aux cours supplémentaires de formation suivis pendant l'emploi par le travailleur à la demande de son employeur;**

Le temps consacré à une formation complémentaire entreprise à la demande de l'employeur doit être comptabilisé dans les heures normales de travail. La

formation supplémentaire désigne tout type de formation qui peut s'avérer utile pour l'emploi qu'occupe à ce moment le travailleur et qui vise à développer ses compétences. Elle ne suppose pas de quelconque formation antérieure. L'expression "pendant l'emploi" signifie que le travailleur doit avoir à ce moment avec l'employeur une relation de travail nécessitant la formation.

**d la garantie, au moyen d'un contrôle approprié, en consultation avec les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs, de l'efficacité du système d'apprentissage et de tout autre système de formation pour jeunes travailleurs, et, d'une manière générale, de la protection adéquate des jeunes travailleurs**

Les Etats doivent évaluer les programmes de formation professionnelle destinés aux jeunes travailleurs, y compris les apprentis. Il faut en particulier que les organisations d'employeurs et de travailleurs participent au contrôle de ces dispositifs.

### **Situation en Moldova**

Cadre législatif :

Article 213§3 du code du travail : « Les conditions et les formes de la formation professionnelle, sa durée, les droits et les responsabilités des parties ainsi que les moyens financiers alloués à cette fin (pas moins de 2% de la masse salariale de l'entreprise) sont définis par le contrat de travail collectif ou les conventions collectives ».

Article 213§4 du code du travail : « Au cas où le salarié suit un cours de formation professionnel sur l'initiative de l'employeur, tous les frais correspondants sont pris en charge par ce dernier ».

Article 214§3 du code du travail : Dans l'hypothèse où le salarié désire entreprendre une formation externe à l'entreprise, l'employeur examine sa demande écrite avec les représentants des salariés et prend une décision dans un délai de 15 jours dès le dépôt de la demande notamment au sujet de la prise en charge, totalement ou partiellement, des coûts relatifs à la formation.

La législation n'indique pas si les dispositions du code du travail relatives à l'assistance financière en matière de formation professionnelle s'appliquent aux non nationaux.

### **Conclusion**

La situation ne permet d'accepter cette disposition.

### **Article 13§4 :**

**En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'assistance sociale et médicale, les Parties s'engagent à appliquer les dispositions visées aux paragraphes 1, 2 et 3 du présent article, sur un pied d'égalité avec leurs nationaux, aux ressortissants des autres Parties se trouvant légalement sur leur territoire, conformément aux obligations qu'elles assument**

en vertu de la Convention européenne d'assistance sociale et médicale, signée à Paris le 11 décembre 1953

### **Jurisprudence du CEDS présentée par Mme Chablais Fabrizzi**

Remarque : Les gouvernements non Parties à la Convention européenne d'assistance sociale et médicale peuvent ratifier la Charte en ce qui concerne ce paragraphe, sous réserve d'accorder aux ressortissants des autres Parties un traitement conforme aux dispositions de ladite convention.

Cette disposition s'applique aux ressortissantes d'autres parties se trouvant légalement sur le territoire d'une Partie sans y résider légalement ou y travailler régulièrement. Comme il s'agit d'une présence temporaire, les formes d'assistance sociale et médicale n'incluent pas nécessairement toutes les prestations offertes par le régime général. Une assistance temporaire en cas d'urgence suffit (nourriture, logement, habillement, soins médicaux d'urgence). L'assistance est obligatoire et ne peut dépendre des ressources nationales ou locales.

Comme il s'agit d'une assistance temporaire, les personnes visées ici peuvent faire l'objet d'un rapatriement, mais uniquement dans le respect des dispositions pertinentes de la Convention européenne d'assistance sociale et médicale de 1953.

### **Situation en Moldova**

Cadre législatif :

Article 5§1 de la loi sur l'assistance sociale : cadre juridique du régime de l'assistance sociale pour les citoyens de la République de Moldova.

Article 5§2 de la loi sur l'assistance sociale : les étrangers ou les apatrides bénéficient de l'assistance sociale conformément à la législation en vigueur.

Article 36 de la Constitution : garantie du droit à la protection de la santé. L'État assure gratuitement un minimum d'assistance médicale. La structure du système national de la protection de la santé et les moyens de protection de la santé physique et mentale de la personne sont établis conformément à la loi organique.

L'assistance médicale pour les citoyens de la République de Moldova est assurée depuis 2004. Toutefois, la loi sur l'assistance obligatoire médicale s'applique uniquement aux citoyens moldaves.

### **Conclusion**

Cette disposition ne peut pas être acceptée pour l'instant, car la législation ne prévoit pas d'assistance médicale pour les étrangers et les apatrides.

**Article 14§1 :**

**En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à bénéficier des services sociaux, les Parties s'engagent à encourager ou organiser les services utilisant les méthodes propres au service social et qui contribuent au bien-être et au développement des individus et des groupes dans la communauté ainsi qu'à leur adaptation au milieu social**

**Jurisprudence du CEDS présentée par M. Brillat**

Le droit au bénéfice des services sociaux que prévoit l'article 14§1 fait obligation aux Parties de mettre en place un ensemble de services sociaux permettant d'atteindre ou de préserver un niveau de bien-être et de résoudre d'éventuels problèmes d'adaptation sociale. Au titre de l'article 14§1, le Comité examine, d'un point de vue général, l'organisation et le fonctionnement des services sociaux.

Les services sociaux comprennent en particulier les services d'orientation, de conseils, de réadaptation et autres formes de soutien assurés par des travailleurs sociaux, les services d'aide à domicile (assistance aux tâches ménagères, hygiène personnelle, livraison de repas), la prise en charge dans un établissement de séjour et le secours social d'urgence (foyers d'accueil). Les questions telles que la garde d'enfants (structures de garderie et assistantes maternelles), les violences familiales, la médiation familiale, l'adoption, le placement d'un enfant en famille d'accueil ou en institution, les services s'occupant des mauvais traitements infligés aux enfants, ou encore ceux destinés aux personnes âgées sont principalement couvertes par les articles 7§10, 16, 17, 23 et 27. Les mesures de coordination visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale sont traitées sous l'angle de l'article 30 de la Charte sociale européenne révisée, tandis que les services axés sur le logement social et les dispositifs visant à combattre le phénomène des sans-abri sont abordés dans le cadre de son article 31.

L'offre de services sociaux concerne quiconque n'est pas capable de s'assumer, en particulier les groupes vulnérables et les individus confrontés à un problème social. Les groupes qui sont vulnérables – les enfants, la famille, les personnes âgées, les personnes handicapées, les jeunes en difficulté, les jeunes délinquants, les réfugiés, les sans-abri, les alcooliques et les toxicomanes, les victimes de violences familiales et les anciens détenus – doivent pouvoir, dans les faits, bénéficier de services sociaux. Nombre de ces catégories étant également visées par des dispositions plus spécifiques de la Charte, le Comité examine, sous l'angle de l'article 14, la disponibilité générale de services de ce genre et renvoie aux autres dispositions pour une analyse détaillée des services proposés. Cet examen général se fait selon les critères ci-après pour ce qui concerne l'accès égal et effectif aux services fournis, la qualité desdits services, ainsi que les questions touchant aux droits et à la participation des usagers.

Le droit aux services sociaux doit être garanti en droit et en fait. L'accès égal et effectif aux services sociaux implique que:

- le critère général d'accès aux services sociaux soit l'incapacité personnelle et l'impossibilité matérielle de s'assumer. Les services sociaux ont pour objectif d'assurer le bien-être de l'individu, de lui permettre de devenir autonome et de s'adapter à son environnement social ;
- un droit d'accès individuel à une orientation et à des conseils dispensés par des services sociaux soit garanti à quiconque est censé en avoir besoin. L'accès à d'autres types de services peut être organisé suivant des critères d'éligibilité, qui ne doivent pas être trop restrictifs et doivent en toute hypothèse assurer une prise en charge en cas de nécessité urgente ;
- les droits des usagers soient protégés : toute décision doit être prise en concertation avec les usagers et non contre leur volonté ; ils doivent disposer de moyens pour faire valoir leurs griefs et pouvoir saisir une instance indépendante dans les cas urgents de discrimination et d'atteinte à la dignité humaine ;
- les services sociaux puissent être soumis à tarification - fixe ou variable -, sans toutefois qu'ils soient onéreux au point d'en interdire l'accès effectif. Pour ceux qui n'en ont pas les moyens au sens de l'article 13§1, ces services doivent être fournis gratuitement ;
- la répartition géographique de ces services soit suffisamment large ;
- le recours aux services sociaux n'interfère pas avec le droit à la vie privée, y compris en termes de protection de données à caractère personnel.

Les ressources des services sociaux doivent être à la hauteur de leurs responsabilités et suivre l'évolution des besoins des usagers. Cela suppose que :

- le personnel soit qualifié et suffisamment nombreux;
- les décisions soient prises au plus près des usagers;
- des mécanismes soient mis en place pour vérifier le caractère adéquat des services, tant publics que privés.

### **Situation en Moldova**

La loi sur l'assistance sociale qui concerne les personnes en situation de risque prévoit différents types de prestations notamment de sécurité sociale. Les bénéficiaires de ces prestations ont le droit d'en être informé.

Il existe des services sociaux pour les personnes handicapées, pour les personnes âgées ainsi qu'une aide sociale à domicile, et des services sociaux pour les enfants.

Cependant, le nombre de personnes qui travaillent dans ces services sociaux est insuffisant, par exemple dans les cantines sociales ou dans les services de

réhabilitation. De plus, les normes minimales de la qualité ne sont pas toujours respectées.

## **Conclusion**

Cette disposition ne peut pas être acceptée.

## **Article 14§2 :**

**En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à bénéficier des services sociaux, les Parties s'engagent à encourager la participation des individus et des organisations bénévoles ou autres à la création ou au maintien de ces services**

## **Jurisprudence du CEDS présentée par M. Brillat**

L'article 14§2 fait obligation aux Etats de venir en aide aux organisations bénévoles qui cherchent à créer des services sociaux. Cela n'implique pas qu'il faille un modèle uniforme : les Etats peuvent parfaitement poursuivre cet objectif par des voies différentes, certains privilégiant des services sociaux gérés conjointement par des organismes publics, des sociétés privées et des associations bénévoles, tandis que d'autres préféreront laisser entièrement au secteur associatif le soin d'organiser certains services. Les « individus et organisations bénévoles ou autres » dont il est question au paragraphe 2 incluent le secteur associatif (organisations non gouvernementales et autres organisations bénévoles), les particuliers et les sociétés privées.

Le Comité examine toutes les formes de soutien et de prise en charge visées à l'article 14§1, ainsi que l'assistance financière ou les avantages fiscaux allant dans le même sens. Il vérifie également que les Parties continuent de faire en sorte que les services soient accessibles à tous sur un pied d'égalité et soient effectifs, conformément aux critères énoncés à l'article 14§1. Les Parties doivent plus précisément s'assurer que les services publics et privés soient correctement coordonnés et que leur efficacité ne pâtisse pas du nombre de prestataires concernés. Afin de veiller à la qualité des services et de garantir les droits des usagers ainsi que le respect de la dignité humaine et des libertés fondamentales, un mécanisme de contrôle effectif en termes de prévention et de réparation est nécessaire.

L'article 14§2 fait aussi obligation aux Etats d'encourager les individus et organisations à participer au maintien des services. Le Comité examine les initiatives engagées en vue de renforcer le dialogue avec la société civile dans les secteurs de la politique sociale qui affectent les services sociaux. Au nombre de ces initiatives figurent notamment celles visant à encourager la représentation de groupes spécifiques d'utilisateurs dans des instances où les pouvoirs publics

sont également représentés, ainsi que celles qui cherchent à favoriser la consultation des usagers sur des questions relatives à l'organisation de divers services sociaux et à l'aide qu'ils offrent.

### **Situation en Moldova**

. La coopération avec la société civile en matière de services sociaux a démarré. Il existe notamment un programme d'encouragement au bénévolat mené par le ministère de la santé et de la protection sociale. Toutefois, l'éventail des services paraît insuffisant par rapport aux demandes. En outre, il n'existe pas, pour l'instant, d'accréditation des services sociaux privés et un projet de loi est en cours de discussion au Parlement à ce sujet.

En ce qui concerne les services fournis aux personnes âgées qui ne peuvent pas se déplacer, des évolutions significatives pour porter leur qualité au niveau européen sont en cours notamment avec l'association Caritas.

### **Conclusion**

Cette disposition ne peut pas encore être acceptée.

### **Article 23 :**

#### **Jurisprudence du CEDS présentée par M. Brillat**

Sur un plan général, le Comité demande des informations sur les politiques que mènent les Etats à l'égard du troisième âge, sur le niveau et l'évolution des dépenses nationales consacrées à la protection sociale et aux services sociaux destinés aux personnes âgées, ainsi que sur les mesures visant à leur permettre de continuer à travailler ou à les y encourager.

Il faut qu'il existe une législation anti-discriminatoire (ou similaire), tout au moins dans certains domaines, afin de protéger les intéressés contre toute discrimination fondée sur l'âge.

Les personnes âgées ont quelquefois de moindres capacités ou pouvoirs de décision, ou n'en ont aucun ; aussi faut-il prévoir, en pareilles circonstances, une procédure d'«assistance à la prise de décision ».

**1. En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des personnes âgées à une protection sociale, les Parties s'engagent à prendre ou à promouvoir, soit directement soit en coopération avec les organisations publiques ou privées, des mesures appropriées tendant notamment à permettre aux personnes âgées de demeurer le plus longtemps possible des membres à part entière de la société, moyennant:**

Le premier paragraphe de l'article 23 a pour principal objectif de permettre aux personnes âgées de demeurer des membres à part entière de la société ; il prévoit deux moyens d'y contribuer – ressources suffisantes et informations concernant les services et facilités existants. D'après le rapport explicatif, les termes « membres à part entière » signifient que les personnes âgées ne doivent souffrir d'aucune mise à l'écart de la société du fait de leur âge, le droit de participer aux divers domaines d'activité de la société n'étant pas accordé ou refusé selon qu'il s'agit de personnes âgées retraitées ou encore actives, ou selon qu'il s'agit de personnes âgées jouissant de leur totale capacité juridique ou souffrant d'une quelconque *diminutio capitis*.

**a des ressources suffisantes pour leur permettre de mener une existence décente et de participer activement à la vie publique, sociale et culturelle;**

L'aspect principal du droit à des ressources suffisantes est constitué par les pensions. Les pensions et autres prestations servies par l'Etat doivent être d'un montant suffisant pour permettre aux personnes âgées de mener une « existence décente » et de participer activement à la vie sociale et culturelle. Le Comité compare le montant des pensions avec le salaire moyen et le coût de la vie en général. Les pensions doivent être indexées.

Le Comité examine aussi le coût des transports, le coût des soins médicaux et des produits pharmaceutiques, ainsi que l'existence d'une allocation pour soins à tierce personne versée aux personnes qui s'occupent d'un parent âgé membre de leur famille.

**b la diffusion des informations concernant les services et les facilités existant en faveur des personnes âgées et les possibilités pour celles-ci d'y recourir**

Le Comité considère que le paragraphe 1b de l'article 23, bien qu'il ne fasse référence qu'aux informations concernant les services et les facilités, présuppose l'existence même de ces services et facilités. Aussi examine-t-il sous l'angle de la présente disposition les services et facilités proprement dits, et non pas seulement la diffusion d'informations les concernant. Il s'intéresse en particulier à l'existence, l'ampleur et le coût des services d'assistance à domicile, des services de proximité, des possibilités d'accueil de jour spécialement adapté aux personnes souffrant de démence et autres maladies connexes, ainsi qu'à tout ce qui est proposé – information, formation et services de relève ou de dépannage, par exemple – aux familles qui s'occupent de parents âgés, en particulier celles qui sont très dépendantes, ou encore aux facilités auxquelles ont accès les personnes âgées en termes de loisirs et d'activités culturelles et éducatives.

**2. En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des personnes âgées à une protection sociale, les Parties s'engagent à prendre ou à promouvoir, soit directement soit en coopération avec les organisations publiques ou privées, des mesures appropriées tendant notamment à permettre aux personnes âgées de choisir librement leur mode de vie et de mener une existence indépendante dans leur environnement habituel aussi longtemps qu'elles le souhaitent et que cela est possible, moyennant:**

**a la mise à disposition de logements appropriés à leurs besoins et à leur état de santé ou d'aides adéquates en vue de l'aménagement du logement;**

Les politiques nationales ou locales du logement doivent prendre en considération les besoins des personnes âgées. L'offre de logements qui leur sont destinés doit être suffisante. Les textes de loi et la politique en matière de logement doivent tenir compte des besoins particuliers de cette catégorie de personnes. Des mesures doivent être prises au niveau national pour favoriser le maintien à domicile, le plus longtemps possible, des personnes âgées – appartements en milieu protégé, logements partagés et primes à l'aménagement du logement.

**b les soins de santé et les services que nécessiterait leur état;**

Dans le cadre du droit à des soins de santé appropriés pour les personnes âgées, l'article 23 exige la mise en place de programmes et services spécialement axés sur ces personnes (en particulier pour les soins infirmiers et soins de santé à domicile), ainsi que l'adoption de principes directeurs en matière de soins de santé pour personnes âgées. Doivent également être prévus des programmes de santé mentale pour les personnes atteintes de démence et autres maladies connexes, ainsi que des services de soins palliatifs appropriés.

**3. En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des personnes âgées à une protection sociale, les Parties s'engagent à prendre ou à promouvoir, soit directement soit en coopération avec les organisations publiques ou privées, des mesures appropriées tendant notamment à garantir aux personnes âgées vivant en institution l'assistance appropriée dans le respect de la vie privée, et la participation à la détermination des conditions de vie dans l'institution.**

L'article 23§3 porte sur les droits des personnes âgées qui vivent en institution. Il dispose que certains droits doivent être ici garantis : droit à une prise en charge appropriée et à des services adéquats, droit à la vie privée, droit à la dignité personnelle, droit de prendre part à la détermination des conditions de vie dans l'établissement concerné, protection de la propriété, droit de maintenir des contacts personnels avec les proches, et droit de se plaindre des soins et traitements en institution.

L'offre de structures d'accueil pour personnes âgées (publiques ou privées) doit être suffisante ; la prise en charge doit être d'un coût abordable et des aides doivent être proposées pour couvrir ces frais. Tous les établissements doivent être agréés, et un mécanisme de contrôle indépendant doit être mis en place, afin notamment de vérifier la qualité de la prise en charge.

D'autres questions telles que les conditions requises en termes de qualifications et de formation des personnels, le niveau de salaires de ces derniers, le placement d'office, les équipements socioculturels et l'imposition de contraintes matérielles sont également examinés dans le cadre de la présente disposition.

## **Situation en Moldova**

Le système de retraite est dépendant de l'état de l'économie. La loi n° 156 prévoit comme âge de départ à la retraite 57 ans pour les femmes et 62 ans pour les hommes. La durée de cotisations passera prochainement de 20 ans à 15 ans.

Depuis 2003, les pensions de retraite sont indexées annuellement par rapport à l'évolution des prix et à l'évolution du salaire moyen national de l'année précédente. À titre d'exemple, les augmentations ont été, en 2004 de 22,3 %, en 2005 de 18,2 %, et en 2006 elle sera de 15,6 % au 1 avril.

La valeur moyenne de la pension de retraite atteint environ 31 % du revenu moyen mensuel.

Pour ceux qui n'ont pas de pensions de retraite, il est prévu une allocation sociale dont le montant est de 53 lei par mois.

La priorité du ministère de la santé et d'assurer une assistance médicale d'urgence puis une assistance médicale primaire (médecins de famille et infirmiers) ainsi que des soins plus importants (surveillance des maladies chroniques, consultations spécialisées, traitements à domicile, hospitalisation).

## **Conclusion**

Il apparaît que dans les circonstances actuelles l'acceptation de cette disposition n'est pas envisageable.

## **Article 30 :**

**En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection contre la pauvreté et l'exclusion sociale, les Parties s'engagent:**

- a. à prendre des mesures dans le cadre d'une approche globale et coordonnée pour promouvoir l'accès effectif notamment à l'emploi, au logement, à la formation, à l'enseignement, à la culture, à l'assistance sociale et médicale des personnes se trouvant ou risquant de se trouver en situation d'exclusion sociale ou de pauvreté, et de leur famille;
- b. à réexaminer ces mesures en vue de leur adaptation si nécessaire.

## **Jurisprudence du CEDS présentée par Mme Chablais Fabrizzi**

Il s'agit d'une nouvelle disposition introduite dans la Charte révisée, car les Etats membres du Conseil de l'Europe considèrent que le fait de vivre en situation de pauvreté et d'exclusion sociale porte atteinte à la dignité humaine.

Les Etats parties doivent adopter une approche globale et coordonnée qui doit consister en un ensemble de priorités et de mesures correspondantes en vue de prévenir et de supprimer les obstacles qui entravent l'accès aux droits sociaux. Il doit aussi exister des mécanismes de contrôle impliquant tous les acteurs concernés, y compris des représentants de la société civile et des individus touchés par la pauvreté et l'exclusion. Il faut donc une politique cohérente et non une approche uniquement sectorielle et catégorielle.

Les mesures prises doivent favoriser l'accès aux droits sociaux, notamment en terme d'emploi, de logement, de formation, d'éducation, de culture et d'assistance sociale et médicale. Ce n'est toutefois pas une liste exhaustive des domaines dans lesquels il faut engager des initiatives pour corriger les phénomènes pluridimensionnels de pauvreté et d'exclusion. Les mesures en question doivent s'attacher à renforcer l'admission au bénéfice des droits sociaux, leur contrôle et le respect de leur application.

Tant que la pauvreté et l'exclusion persistent, il faut veiller à un accroissement des ressources déployées pour la réalisation des droits sociaux. Enfin, il faut que les mesures répondent qualitativement et quantitativement à la nature et à l'ampleur de la pauvreté et de l'exclusion sociale. Les définitions et méthodes de mesure de ces phénomènes utilisés au niveau national ainsi que les principales données disponibles sont systématiquement contrôlées.

### **Situation en Moldova**

Cadre législatif :

Loi sur l'assistance sociale de 2004 : cette loi précise notamment les catégories de bénéficiaires, les prestations et les services d'assistance sociale ainsi que l'organisation et le fonctionnement du système d'assistance sociale.

Depuis deux ans, des mesures ont été prises afin de réduire le seuil de pauvreté. Elles visent deux objectifs essentiels :

- 1) La réforme du système des prestations sociales. Le gouvernement a approuvé l'arrêté du gouvernement 1017 en octobre 2005 qui vise à prendre des mesures pour rendre efficace le système des prestations sociales.
- 2) La diversification et l'amélioration de la qualité des services sociaux, par le passage, dès 2007, à l'octroi des prestations nominales basées sur le revenu des bénéficiaires et l'introduction de l'indemnisation de la pauvreté.

Les personnes visées par ces mesures sont notamment les retraités, les invalides, les chômeurs, les femmes enceintes. Sur 1000 mairies que compte le territoire, seules 63 d'entre elles ont engagé du personnel s'occupant des services sociaux.

## **Conclusion**

En raison de la situation économique de la Moldova, il apparaît que les moyens financiers alloués au développement des services sociaux sont insuffisants. Même si un cadre législatif existe, la situation ne permet pas l'acceptation de cette disposition.

## **Article 31 :**

### **Jurisprudence du CEDS présentée par M. Brillat**

**1. En vue d'assurer l'exercice effectif du droit au logement, les Parties s'engagent à prendre des mesures destinées à favoriser l'accès à un logement d'un niveau suffisant**

Les Etats doivent garantir le droit à un logement d'un niveau suffisant.

La notion de logement d'un niveau suffisant doit être définie en droit. Par « logement d'un niveau suffisant », on entend un logement salubre, présentant des structures saines, non surpeuplées et assorties d'une garantie légale de maintien dans les lieux.

Les critères constitutifs d'un logement d'un niveau suffisant sont:

- un logement est salubre s'il dispose de tous les éléments de confort essentiels (eau, chauffage, évacuation des ordures ménagères, installations sanitaires, électricité, etc.) et si certains facteurs de risque, tels que le plomb ou l'amiante, sont sous contrôle ;
- un logement surpeuplé est un logement dont la taille n'est pas adaptée au nombre de membres et à la composition du ménage qui y réside ;
- la garantie de maintien dans les lieux implique la protection contre l'expulsion et autres formes de menaces (elle est traitée dans le cadre du deuxième paragraphe de l'article 31).

Les critères constitutifs d'un logement d'un niveau suffisant doivent être appliqués non seulement aux nouvelles constructions, mais aussi, progressivement, en cas de rénovation, au parc immobilier existant. Ils doivent l'être tant aux logements locatifs qu'aux logements occupés par leurs propriétaires. La situation dans la pratique est également examinée.

Il incombe aux pouvoirs publics de s'assurer que le logement est d'un niveau suffisant, en recourant à différents moyens – analyse des caractéristiques du parc immobilier, injonctions aux propriétaires qui ne respectent pas leurs obligations, règlements d'urbanisme, obligation d'entretien imposée aux bailleurs. Les pouvoirs publics doivent également veiller à éviter l'interruption de services essentiels tels que l'eau, l'électricité et le téléphone.

Pour être effectif, le droit à un logement d'un niveau suffisant doit être juridiquement protégé. Des garanties procédurales adéquates sont requises. L'occupant ou candidat-occupant doit pouvoir former des recours judiciaires qui soient impartiaux et d'un coût abordable.

L'égalité de traitement en matière de logement (article E) doit être garantie notamment entre les différentes catégories de personnes vulnérables, à savoir les personnes aux revenus modestes, les chômeurs, les familles monoparentales, les jeunes et les personnes handicapées (notamment les malades mentaux).

**2. En vue d'assurer l'exercice effectif du droit au logement, les Parties s'engagent à prendre des mesures destinées à prévenir et à réduire l'état de sans-abri en vue de son élimination progressive**

Par sans-abri, il y a lieu d'entendre les personnes ne disposant pas légalement d'un logement ou d'une autre forme d'hébergement décent.

Pour ce qui concerne les sans-abri, des mesures correctives et préventives doivent être prises.

Les Etats doivent réduire progressivement le nombre des sans-abri en vue de l'éliminer. Pour diminuer le nombre de sans-abri, des mesures d'urgence et à plus long terme s'imposent ; elles consistent notamment à leur fournir immédiatement un abri et à mettre en place des dispositifs pour les aider à surmonter leurs difficultés et ne pas y retomber. La fourniture temporaire d'un hébergement, même décent, ne peut cependant être tenue pour une solution satisfaisante et les personnes qui vivent dans de telles conditions doivent se voir proposer un logement d'un niveau suffisant dans des délais raisonnables.

Les Etats doivent également agir pour empêcher que des personnes vulnérables soient privées d'abri. Ils doivent à cet effet mettre en œuvre une politique du logement en faveur de toutes les catégories défavorisées de la population qui leur permette d'accéder aux logements sociaux (l'accès aux logements sociaux est traitée notamment dans le cadre de l'article 31§3).

Les Etats doivent mettre en place des procédures pour limiter les risques d'expulsion et veiller à ce que celle-ci, quand elle doit survenir, soit exécutée dans des conditions respectant la dignité des personnes concernées.

L'expulsion peut être définie comme la privation du logement dont on était occupant pour des motifs tenant soit à l'insolvabilité, soit à une occupation fautive. La protection juridique des personnes visées par une menace d'expulsion doit notamment comporter une obligation de concertation avec les intéressés dont les objectifs sont les suivants : recherche de solutions alternatives à l'éviction, fixation d'un délai de préavis raisonnable avant la date de l'expulsion. La loi doit également interdire de procéder à l'expulsion de nuit ou

l'hiver, définir des voies de recours juridiques, offrir une assistance juridique à ceux qui en ont besoin pour demander réparation en justice, et assurer une indemnisation en cas d'expulsion illégale. Les garanties procédurales sont ici importantes. Lorsque l'intérêt général justifie l'expulsion, les autorités doivent faire en sorte de reloger ou d'aider financièrement les personnes touchées.

L'égalité de traitement en matière de logement doit être garantie notamment entre les différentes catégories de personnes vulnérables, à savoir les personnes aux revenus modestes, les chômeurs, les familles monoparentales, les jeunes et les personnes handicapées (notamment les malades mentaux).

**3. En vue d'assurer l'exercice effectif du droit au logement, les Parties s'engagent à prendre des mesures destinées à rendre le coût du logement accessible aux personnes qui ne disposent pas de ressources suffisantes**

Une offre de logement d'un coût abordable doit être assurée.

Un logement est d'un coût abordable lorsque le ménage qui l'occupe peut supporter les coûts initiaux (garantie, loyer d'avance), le loyer courant et les autres frais (charges de fonctionnement, d'entretien et de gestion, par exemple) en longue période tout en conservant un niveau de vie minimum, tel que l'entend la collectivité dans laquelle il évolue.

Il incombe aux Etats de :

- prendre des mesures appropriées pour favoriser la construction de logements, en particulier de logements sociaux ; permettre à toutes les catégories défavorisées de la population l'accès aux logements sociaux. Des mesures doivent être prises afin de réduire les délais d'attribution trop longs. Des recours juridiques doivent exister en cas de délais d'attribution excessifs.
- prévoir des aides au logement pour les personnes aux revenus modestes et les catégories défavorisées de la population. L'allocation logement est un droit individuel : tous les ménages qui y ont droit doivent la percevoir effectivement ; des voies de recours doivent être offerts en cas de refus de l'allocation.

L'égalité de traitement en matière de logement (article E) doit notamment être garantie entre les différentes catégories de personnes vulnérables, à savoir les personnes aux revenus modestes, les chômeurs, les familles monoparentales, les jeunes et les personnes handicapées (notamment les malades mentaux).

### **Situation en Moldova**

Le droit au logement est garanti par la constitution. L'ancien code du logement est toujours en vigueur mais a été complété par plusieurs lois adoptées entre

1991 et 2000 : la loi sur la privatisation des fonds de logement et la loi sur la copropriété des fonds locatifs.

Un projet de loi élaboré par l'Agence pour le développement régional est actuellement soumis pour avis aux autorités publiques locales. Il concerne en particulier la situation des catégories les plus vulnérables.

Le représentant des syndicats a estimé que la situation était difficile pour les jeunes ce qui expliquait le taux élevé d'émigration. Selon lui, un programme de construction de logements sociaux et l'octroi de crédits à des taux préférentiels sont nécessaires pour que la situation s'améliore.

### **Conclusion**

Cette disposition ne peut pas être acceptée dans l'immédiat.

### **Article 15§3 :**

**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 à favoriser leur pleine intégration et participation à la vie sociale, notamment par des mesures, y compris des aides techniques, visant à surmonter des obstacles à la communication et à la mobilité et à leur permettre d'accéder aux transports, au logement, aux activités culturelles et aux loisirs.**

### **Jurisprudence du CEDS présentée par Mme Chablais Fabrizzi**

Les Etats doivent adopter une politique cohérente en matière de handicap par le biais de mesures d'intervention positive afin de réaliser des objectifs d'intégration des personnes handicapées. Ces mesures doivent avoir une base juridique claire et être coordonnées. Le droit interne doit interdire la discrimination fondée sur le handicap. Les personnes qui subissent un traitement illégal doivent disposer de voies de recours effectives.

Les obstacles à la communication et à la mobilité doivent être levés afin de permettre :

- l'accès aux transports (terrestres, ferroviaires, maritimes et aériens)
- l'accès au logement (logements publics, sociaux et privés)
- l'accès aux activités culturelles et aux loisirs

Il faut en outre que la langue des signes ait un statut officiel et que les télécommunications et les nouvelles technologies de l'information soient accessibles.

### **Situation en Moldova**

#### Cadre législatif :

La loi concernant les personnes handicapées adoptée en 1991 régleme le droit à l'emploi, au logement et l'accès aux structures sociales.

En 2005, un programme national de réhabilitation et d'intégration des personnes handicapées a été mis sur pied. Une des mesures de ce programme vise à contraindre les institutions publiques de construire des voies d'accès pour les personnes handicapées.

Il apparaît que, concrètement, peu de mesures ont été prises en vue de favoriser l'accès aux lieux publics pour les personnes handicapées. Seules quelques mesures ont pu être réalisées grâce à des fonds étrangers. L'appui de l'Etat est insuffisant, il doit mettre en œuvre des politiques concrètes.

#### **Conclusion**

Bien qu'un cadre législatif existe, il paraît difficile, en raison de la pratique, d'accepter cette disposition.

#### **Article 18§1 :**

**En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire de toute autre Partie, les Parties s'engagent à appliquer les règlements existants dans un esprit libéral**

#### **Jurisprudence du CEDS présentée par M. François**

L'article 18 s'applique aux salariés ainsi qu'aux travailleurs indépendants qui sont ressortissants des Parties à la Charte.

L'article 18 couvre non seulement les travailleurs se trouvant déjà sur le territoire de la Partie concernée mais aussi ceux qui se trouvent dans leur Etat d'origine, y compris aux membres de leur famille admis au titre du regroupement familial.

Sont également couverts les travailleurs étrangers qui ont obtenu un emploi mais qui ont par la suite perdu cet emploi.

L'appréciation du Comité sur le degré de libéralisme dans l'application des règlements existants se fonde sur les données statistiques relatives au taux de refus de permis de travail tant pour les premières demandes que pour les demandes de renouvellement.

#### **Article 18§2 :**

**En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire de toute autre Partie, les Parties s'engagent à simplifier les formalités en vigueur**

**et à réduire ou supprimer les droits de chancellerie et autres taxes payables par les travailleurs étrangers ou par leurs employeurs**

### **Jurisprudence du CEDS présentée par M. François**

Les formalités ainsi que les droits et taxes constituent un des aspects de la réglementation de l'emploi des travailleurs telle que couverte par le paragraphe 3 mais est traitée de façon spécifique sous cette disposition.

L'article 18§2 implique qu'il soit possible d'accomplir les formalités dans le pays de destination ainsi que dans le pays d'origine, d'obtenir le permis de séjour et de travail au cours d'une même et seule procédure, et enfin que les délais d'obtention des titres requis (permis de séjour/travail) soient raisonnables.

Les droits de chancellerie et autres taxes dus pour la délivrance des titres requis ne doivent pas être excessifs et ne pas dépasser leur coût administratif.

### **Situation en Moldova**

La législation concernant l'immigration prévoit l'autorisation pour les étrangers, en particulier pour les travailleurs bénéficiant d'une formation supérieure, de travailler en République de Moldova. Le bureau national de l'immigration délivre un permis de travail pour les étrangers qui doivent s'acquitter de la taxe consulaire pour le visa et d'une taxe pour le permis de travail et le permis de séjour. Toutefois, en pratique, les entreprises engagent en priorité des citoyens moldaves afin de protéger le marché du travail.

### **Conclusion**

Ces deux dispositions ne peuvent pas être acceptées pour l'instant en raison de la politique d'immigration pratiquée en République de Moldova.

### **Article 19§1:**

**En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance sur le territoire de toute autre Partie, les Parties s'engagent à maintenir ou à s'assurer qu'il existe des services gratuits appropriés chargés d'aider ces travailleurs et, notamment, de leur fournir des informations exactes, et à prendre toutes mesures utiles, pour autant que la législation et la réglementation nationales le permettent, contre toute propagande trompeuse concernant l'émigration et l'immigration**

### **Jurisprudence du CEDS présentée par M. François**

Le premier paragraphe de cette disposition impose aux Etats de fournir gratuitement des services d'aide et d'information aux nationaux qui souhaitent émigrer ainsi qu'aux ressortissants des autres Parties à la Charte qui souhaitent immigrer dans cet Etat, ainsi que des informations fiables sur les formalités à

accomplir, de même que sur les conditions de vie et de travail qui les attendent dans le pays de destination (orientation et formation professionnelles, mesures de sécurité sociale, appartenance aux organisations syndicales, logement, services sociaux et éducation et santé).

Par ailleurs, les Etats doivent prendre des mesures pour lutter contre la propagande trompeuse en matière d'émigration et d'immigration. Ces mesures doivent prévenir la diffusion de fausses informations à leurs ressortissants quittant le pays et lutter contre les fausses informations visant les migrants qui désirent entrer dans le pays.

Pour être efficace, la lutte contre la propagande trompeuse doit comporter des mesures juridiques et pratiques destinées à lutter contre le racisme et la xénophobie, ainsi que des mesures contre la traite des femmes. De telles mesures, qui doivent viser l'ensemble de la population, sont nécessaires pour lutter, par exemple, contre la propagation des stéréotypes selon lesquels la délinquance, la violence, la toxicomanie ou la maladie sont plus fréquentes chez les migrants.

Les Etats doivent aussi sensibiliser le personnel chargé d'appliquer la loi par exemple par des formations à l'intention des personnels en contact direct avec les migrants.

### **Situation en Moldova**

Un centre d'information est en création avec le soutien de l'organisation des migrations internationales. Il sera chargé d'informer, notamment par Internet, les immigrants et les émigrants ainsi que les agences privées et les demandeurs d'asile

### **Conclusion**

Cette disposition peut être acceptée.

### **Article 19§2 :**

**En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance sur le territoire de toute autre Partie, les Parties s'engagent à adopter, dans les limites de leur juridiction, des mesures appropriées pour faciliter le départ, le voyage et l'accueil de ces travailleurs et de leurs familles, et à leur assurer, dans les limites de leur juridiction, pendant le voyage, les services sanitaires et médicaux nécessaires, ainsi que de bonnes conditions d'hygiène**

### **Jurisprudence du CEDS présentée par M. François**

Les Etats doivent adopter des mesures spéciales destinées aux travailleurs migrants, outre celles mises en place pour les nationaux, afin de faciliter leur départ, leur voyage et leur accueil.

L'accueil des migrants doit prévoir une assistance en matière de placement et d'intégration sur le lieu de travail, une aide en vue de surmonter certains problèmes comme le logement à court terme, la maladie ou le manque d'argent, ainsi que des mesures sanitaires adéquates.

### **Situation en Moldova**

La Moldova a ratifié la convention de l'organisation internationale du travail sur les travailleurs migrants dont les dispositions sont proches de celles de l'article 19§2. Cependant il n'existe pas de migrations collectives en Moldova.

### **Conclusion**

Il semble que cette disposition peut être acceptée.

### **Article 19§3 :**

**En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance sur le territoire de toute autre Partie, les Parties s'engagent à promouvoir la collaboration, suivant les cas, entre les services sociaux, publics ou privés, des pays d'émigration et d'immigration**

### **Jurisprudence du CEDS présentée par M. François**

Le troisième paragraphe s'applique aux travailleurs qui immigreront ainsi qu'à ceux qui partent s'établir sur le territoire d'un autre Etat. Les services sociaux publics et/ou privés des pays d'émigration et d'immigration doivent établir entre eux des contacts et des échanges d'informations. Des accords formels ne sont pas exigés, surtout si les flux migratoires ne sont pas importants. En pareil cas, il suffit de mettre en place une coopération concrète en fonction des besoins.

La coopération est utile, par exemple, lorsque le travailleur migrant qui a laissé sa famille dans son pays d'origine ne lui envoie pas d'argent ou doit être contacté pour une raison familiale, ou lorsque le travailleur migrant est rentré au pays mais doit récupérer des salaires ou des prestations qui ne lui ont pas été versées, ou encore lorsqu'il doit régler certaines questions restées en suspens dans le pays où il a travaillé.

### **Situation en Moldova**

A ce sujet il paraît nécessaire de conclure des accords internationaux permettant des transferts de fonds car les émigrants reviendront en Moldova après une certaine période et les fonds sociaux ne pourront pas faire face à la situation.

### **Conclusion**

Cette disposition ne peut pas être acceptée pour l'instant.

### **Article 19§4 :**

**En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance sur le territoire de toute autre Partie, les Parties s'engagent à garantir à ces travailleurs se trouvant légalement sur leur territoire, pour autant que ces matières sont régies par la législation ou la réglementation ou sont soumises au contrôle des autorités administratives, un traitement non moins favorable qu'à leurs nationaux en ce qui concerne les matières suivantes:**

#### **Jurisprudence du CEDS présentée par M. Brillat**

Ce paragraphe impose aux Etats d'assurer aux travailleurs migrants un traitement non moins favorable en matière de rémunération et autres conditions d'emploi et de travail, d'affiliation aux organisations syndicales et jouissance des avantages offerts par les conventions collectives, et de logement.

Les Etats sont appelés à mettre en place certaines règles minimales destinées à faciliter et à améliorer la situation juridique, sociale et matérielle des travailleurs migrants et de leurs familles.

Il incombe aux Etats de démontrer l'absence de toute discrimination, directe ou indirecte, en droit et en pratique et d'indiquer les éventuelles actions palliatives concrètement engagées en cas de discrimination. Ils doivent par ailleurs mener une action positive et continue qui assure aux travailleurs migrants un traitement plus favorable.

#### **a la rémunération et les autres conditions d'emploi et de travail;**

Les Etats sont tenus d'éliminer toute discrimination de droit et de fait en ce qui concerne la rémunération et autres conditions d'emploi et de travail, y compris pour ce qui est de la formation en cours d'emploi et de l'avancement professionnel. Cette disposition s'applique notamment à la formation professionnelle.

#### **b l'affiliation aux organisations syndicales et la jouissance des avantages offerts par les conventions collectives;**

Les Etats sont tenus d'éliminer toute discrimination de droit et de fait en ce qui concerne l'affiliation aux organisations syndicales et le bénéfice des avantages offerts par les conventions collectives, y compris l'accès aux fonctions d'administration et de direction des syndicats.

#### **c le logement**

Les Etats sont tenus d'éliminer toute discrimination de droit et de fait en ce qui concerne l'accès au logement public et au logement privé. Aucune restriction, ni en droit ni en pratique, ne doit exister en matière d'acquisition de logements, d'accès aux logements sociaux ou d'aides au logement telle que des prêts ou des subventions.

### **Situation en Moldova**

La loi sur les apatrides et citoyens étrangers ainsi que la loi sur l'immigration prévoit une complète égalité de traitement

### **Conclusion**

Cette disposition peut être acceptée.

### **Article 19§5 :**

**En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance sur le territoire de toute autre Partie, les Parties s'engagent à assurer à ces travailleurs se trouvant légalement sur leur territoire un traitement non moins favorable qu'à leurs propres nationaux en ce qui concerne les impôts, taxes et contributions afférents au travail, perçus au titre du travailleur**

### **Jurisprudence du CEDS présentée par M. Brillat**

Ce paragraphe reconnaît le droit des travailleurs migrants à une égalité de traitement en droit et en pratique pour ce qui est du paiement des impôts, taxes ou contributions afférents au travail.

### **Situation en Moldova**

La loi sur les apatrides et citoyens étrangers ainsi que la loi sur l'immigration prévoit une complète égalité de traitement

### **Conclusion**

Cette disposition peut être acceptée.

### **Article 19§6 :**

**En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance sur le territoire de toute autre Partie, les Parties s'engagent à faciliter autant que possible le regroupement de la famille du travailleur migrant autorisé à s'établir lui-même sur le territoire**

### **Jurisprudence du CEDS présentée par M. Brillat**

Ce paragraphe impose aux Etats de permettre à la famille d'un migrant établi légalement sur leur territoire de rejoindre ce dernier. Les enfants du travailleur

admis au titre du regroupement familial sont ceux à charge et non mariés qui n'ont pas atteint l'âge de la majorité fixé par la législation du pays d'accueil.

Par enfant "à charge", on entend les enfants qui n'ont pas d'existence autonome par rapport au groupe familial, en particulier pour des raisons économiques, en raison de la poursuite d'études non rémunérées ou pour des raisons de santé.

#### Conditions et restrictions mises au regroupement familial

##### a) refus opposé pour motif de santé

Un Etat ne peut refuser l'entrée sur son territoire, au titre du regroupement familial, d'un membre de la famille d'un migrant pour des motifs de santé. Les refus prononcés doivent se limiter à des maladies spécifiques d'une gravité telle qu'elles peuvent mettre en danger la santé publique. Il s'agit des maladies quaranténaires énumérées dans le règlement sanitaire de 1969 de l'Organisation mondiale de la Santé ou d'autres maladies infectieuses ou contagieuses graves telles que la tuberculose ou la syphilis. La toxicomanie ou des maladies mentales très graves peuvent justifier un refus de regroupement familial, à condition toutefois que les autorités établissent au cas par cas qu'il s'agit de maladies ou infirmités susceptibles de menacer l'ordre public ou la sécurité publique.

##### b) durée de résidence

Les Etats peuvent exiger une certaine durée de résidence des travailleurs migrants avant que leur famille puisse les rejoindre. Une période d'un an est acceptable au regard de la Charte. En revanche, une condition de durée de résidence de trois ans n'est pas conforme à cette disposition de la Charte.

##### c) condition de logement

L'exigence pour le migrant d'avoir un logement suffisant ou convenable pour faire venir sa famille ou certain de ses membres ne doit pas être restrictive au point d'empêcher tout regroupement familial.

##### d) niveau de ressources exigé

Le niveau de ressources exigé pour faire venir sa famille ou certains de ses membres ne doit pas être restrictif au point d'empêcher tout regroupement familial.

Lorsque les membres de la famille d'un travailleur migrant ont exercé leur droit au regroupement familial et l'ont rejoint sur le territoire d'un Etat, ils jouissent d'un droit propre à séjourner sur ce territoire.

#### **Situation en Moldova**

Les représentants de la Moldova ont indiqué qu'ils devaient faire des recherches avant de pouvoir communiquer des informations au sujet de cette disposition.

## **Conclusion**

Pas d'information.

### **Article 19§9 :**

**En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance sur le territoire de toute autre Partie, les Parties s'engagent à permettre, dans le cadre des limites fixées par la législation, le transfert de toute partie des gains et des économies des travailleurs migrants que ceux-ci désirent transférer**

### **Jurisprudence du CEDS présentée par M. Brillat**

Ce paragraphe fait obligation aux Etats de ne pas imposer de restrictions excessives au droit des migrants de transférer leurs gains et économies, que ce soit pendant leur séjour ou lors de leur départ.

Ce transfert doit pouvoir s'effectuer dans le pays d'origine du migrant aussi bien que dans d'autres pays.

### **Situation en Moldova**

Il n'existe pas de restriction en droit ni en pratique.

## **Conclusion**

Cette disposition peut être acceptée.

### **Article 19§10 :**

**En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance sur le territoire de toute autre Partie, les Parties s'engagent à étendre la protection et l'assistance prévues par le présent article aux travailleurs migrants travaillant pour leur propre compte, pour autant que les mesures en question sont applicables à cette catégorie**

### **Jurisprudence du CEDS présentée par M. Brillat**

Ce paragraphe impose aux Etats de veiller à ce que la protection et l'assistance prévues aux paragraphes 1 à 9, 11 et 12 soient étendues aux travailleurs migrants indépendants et à leurs familles.

Les Etats doivent assurer qu'il n'existe pas de discrimination en droit ni en pratique d'une part entre les migrants salariés et les migrants qui exercent une activité indépendante, et d'autre part entre les travailleurs migrants indépendants et les travailleurs indépendants nationaux. Toutefois, même en cas de parfaite égalité entre les migrants salariés et indépendants, et entre migrants

indépendants et nationaux indépendants, un constat de non-conformité aux paragraphes 1 à 9, 11 et/ou 12 de l'article 19 entraînera une conclusion de non-conformité au paragraphe 10.

### **Situation en Moldova**

Les représentants de la Moldova ont indiqué qu'ils devaient faire des recherches avant de pouvoir communiquer des informations au sujet de cette disposition.

### **Conclusion**

Pas d'information.

### **Article 19§11 :**

**En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance sur le territoire de toute autre Partie, les Parties s'engagent: à favoriser et à faciliter l'enseignement de la langue nationale de l'Etat d'accueil ou, s'il y en a plusieurs, de l'une d'entre elles aux travailleurs migrants et aux membres de leurs familles**

### **Jurisprudence du CEDS présentée par M. Brillat**

Ce paragraphe impose aux Etats de promouvoir et de faciliter l'enseignement de la langue nationale d'une part, aux enfants en âge scolaire, et d'autre part aux migrants eux-mêmes et aux membres de leurs familles qui ne sont plus en âge scolaire. L'enseignement de la langue nationale de l'Etat d'accueil constitue le principal moyen d'intégration des migrants et de leurs familles au sein du monde du travail et de la société toute entière.

La langue du pays d'accueil est automatiquement enseignée aux enfants tout au long de leur scolarité, mais cette mesure n'est pas suffisante au regard des obligations imposées par l'article 19§11. Les Etats doivent mettre en place des activités d'accompagnement en dehors de la scolarité obligatoire pour les enfants des travailleurs migrants qui n'ont pas fréquenté les toutes premières années de l'école primaire et qui, à ce titre, se trouvent en retard par rapport aux autres élèves.

Les Etats doivent par ailleurs favoriser l'enseignement de la langue nationale au sein des entreprises et des associations bénévoles, ou dans les structures publiques telles que les universités. La gratuité de ces services est fondamentale afin de ne pas aggraver la position défavorisée des migrants sur le marché du travail.

### **Situation en Moldova**

Les représentants de la Moldova ont indiqué qu'ils devaient procéder à des consultations avec le Ministère de l'Education pour obtenir des informations complètes au sujet de cette disposition.

**Conclusion**

Pas d'information.

**Article 19§12 :**

**En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance sur le territoire de toute autre Partie, les Parties s'engagent: à favoriser et à faciliter, dans la mesure du possible, l'enseignement de la langue maternelle du travailleur migrant à ses enfants**

**Jurisprudence du CEDS présentée par M. Brillat**

Les Etats doivent promouvoir et faciliter l'enseignement, à l'école ou dans d'autres structures telles que les associations bénévoles, des langues les plus représentées chez les migrants sur leur territoire. Concrètement, il leur faut promouvoir et faciliter l'enseignement de la langue maternelle lorsque celle-ci intéresse un nombre important d'enfants de migrants.

**Situation en Moldova**

Les représentants de la Moldova ont indiqué qu'ils devaient procéder à des consultations avec le Ministère de l'Education pour obtenir des informations complètes au sujet de cette disposition.

**Conclusion**

Pas d'information.