

## — La République de Moldova et la Charte sociale européenne —

### Signatures, ratifications et dispositions acceptées

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

Elle n'a pas ratifié le Protocole additionnel prévoyant un système de réclamations collectives.

### La Charte en droit interne

Article 4 de la Constitution : "1. Les dispositions constitutionnelles relatives aux droits et aux libertés de l'homme sont interprétées et appliquées conformément à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, ainsi qu'aux pactes et accords internationaux auxquels la République de Moldova est partie. 2. 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."

### Tableau des dispositions acceptées

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						Grisée = Dispositions acceptées				

### Rapports sur les dispositions non-acceptées

Le Comité européen des Droits sociaux (« le Comité ») examine la situation des dispositions non-acceptées de la Charte révisée tous les 5 ans à partir de la date de ratification. Il a adopté des [rapports concernant la République de Moldova](#) en 2006, en 2012 et en 2018. Le Comité considère que la législation moldave et la pratique pourraient permettre l'acceptation des dispositions suivantes : 7§5, 10§5, 13§4, 15§3, 18§1, 18§2, 19§2, 19§6, 19§10, 19§11.

Plus d'informations sur les rapports concernant les dispositions non acceptées sont disponibles à la [page web correspondante](#).

# Contrôle de l'application de la Charte sociale européenne <sup>1</sup>

## I. Le système de rapports <sup>2</sup>

### Rapports soumis par la République de Moldova

Entre 2004 et 2022, la République de Moldova a soumis 17 rapports sur l'application de la Charte révisée.

Le [16<sup>e</sup> rapport](#), soumis le 11/02/2021, concerne les dispositions acceptées relatives au groupe thématique 2 « Santé, sécurité sociale et protection sociale » (articles 3, 11, 12, 13, 14, 23 et 30).

Les Conclusions portant sur ces dispositions ont été publiées en mars 2022.

Le [17<sup>e</sup> rapport](#), soumis le 30/12/2021, concerne les dispositions acceptées de la Charte sociale relatives au groupe thématique 3 « Droits liés au travail », à savoir :

- droit à des conditions de travail équitables (article 2) ;
- droit à une rémunération équitable (article 4) ;
- droit syndical (article 5) ;
- droit de négociation collective (article 6) ;
- droit à l'information et à la consultation (article 21) ;
- droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail (article 22) ;
- droit à la dignité au travail (article 26) ;
- droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise et facilités à leur accorder (article 28) ;
- droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs (article 29).

Les Conclusions portant sur ces dispositions seront publiées en mars 2023.

---

<sup>1</sup> Le Comité vérifie le respect de la Charte dans le cadre de deux procédures, le système de rapports et la procédure de réclamations collectives, conformément à l'article 2 du Règlement du Comité : « 1. Le Comité européen des Droits sociaux statue en droit sur la conformité des situations nationales avec la Charte sociale européenne, le Protocole additionnel de 1988 et la Charte sociale européenne révisée. 2. Il adopte des conclusions dans le cadre de la procédure de rapports et des décisions dans le cadre de la procédure de réclamations collectives ».

Plus d'informations sur les [procédures](#) sont disponibles dans la [base de données HUDOC](#) et dans le [Digest de jurisprudence du Comité](#).

<sup>2</sup> D'après une [décision de 2006 du Comité des Ministres](#), les dispositions de la Charte ont été divisées en quatre groupes thématiques. Les États soumettent un rapport sur les dispositions relatives à un groupe thématique chaque année. Ainsi chaque disposition de la Charte fait l'objet d'un rapport tous les quatre ans.

D'après une [décision de 2014 du Comité des Ministres](#), les États ayant accepté la procédure de réclamations collectives soumettent un rapport simplifié, en alternance avec le rapport susmentionné, sur les mesures adoptées à la suite des décisions du Comité sur les réclamations collectives concernant leur pays. L'alternance des rapports fait l'objet d'une rotation périodique afin d'assurer la couverture des quatre groupes thématiques.

Des informations détaillées sur le système de rapports sont disponibles à la [page web correspondante](#). Les rapports soumis par les États membres peuvent être consultés à la [section pertinente](#).

## Situations de non-conformité<sup>3</sup>

### Groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances » - Conclusions 2016

Aucun rapport n'a été soumis concernant les articles relatifs au groupe thématique 1 en 2019 ; ainsi le Comité n'a pas été en mesure d'adopter des Conclusions pour le cycle 2020.

Pour les Conclusions les plus récentes concernant les dispositions pertinentes, voir Conclusions 2016.

► *Article 1§1 – Droit au travail – Politique de plein emploi*

Les efforts déployés au titre des politiques de l'emploi ne sont pas suffisants pour lutter contre le chômage et favoriser la création d'emplois.

► *Article 1§2 – Droit au travail – Travail librement entrepris (non-discrimination, interdiction du travail forcé, autres aspects)*

Les restrictions à l'emploi des ressortissants d'autres États parties dans la fonction publique sont excessives ce qui constitue une discrimination fondée sur la nationalité.

► *Article 1§4 – Droit au travail – Orientation, formation et réadaptation professionnelles*

Il n'est pas établi que le droit à l'orientation professionnelle dans le système éducatif et sur le marché du travail soit garanti.

► *Article 9 – Droit à l'orientation professionnelle*

Il n'est pas établi que le droit à l'orientation professionnelle dans le système éducatif et sur le marché du travail soit garanti.

► *Article 15§2 - Droits des personnes handicapées à la formation professionnelle, à la réadaptation et à l'intégration sociale – Emploi des personnes handicapées*

Il n'est pas établi que l'égalité d'accès à l'emploi soit effectivement garantie aux personnes handicapées.

► *Article 18§3 - Droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Parties contractantes - Assouplissement des réglementations*

La résiliation du contrat de travail d'un étranger entraîne l'annulation de son titre de séjour temporaire, l'obligeant ainsi de quitter le pays dès que possible.

► *Article 20 - Droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'égalité*

Toutes les professions ne sont pas ouvertes aux femmes, ce qui constitue une discrimination fondée sur le sexe.

### Groupe thématique 2 « Santé, sécurité sociale et protection sociale » - Conclusions 2021

► *Article 3§2 – Droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail – Règlements de sécurité et d'hygiène*

Il n'est pas établi que :

- les risques psychosociaux soient pris en compte par la réglementation en matière de sécurité et de santé au travail ;
- les niveaux de prévention et de protection requis en ce qui concerne la mise en place, la modification et l'entretien des postes de travail soient alignés sur les normes internationales de référence ;
- les travailleurs indépendants soient protégés par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail.

► *Article 3§3 – Droit à la sécurité et à l'hygiène – Application des règlements de sécurité et d'hygiène*

Il n'est pas établi que :

- les accidents du travail et les maladies professionnelles fassent l'objet d'une surveillance efficace ;

---

<sup>3</sup> Plus d'informations sur les situations de non-conformité sont disponibles dans la [base de données HUDOC](#).

- les activités de l'inspection du travail soient efficaces dans la pratique.

► *Article 11§1 – Droit à la protection de la santé – Elimination des causes d'une santé déficiente*

- Les mesures prises pour réduire les taux de mortalité infantile et maternelle sont insuffisantes ;
- Il n'est pas établi que des mesures suffisantes soient prises pour garantir effectivement le droit à l'accès aux soins de santé.

► *Article 11§2 – Droit à la protection de la santé – Services de consultation et d'éducation sanitaires*

Il n'est pas établi que :

- le dépistage des maladies responsables des taux élevés de mortalité soit disponible pour l'ensemble de la population ;
- des contrôles médicaux soient effectués au cours de la scolarité.

► *Article 11§3 – Droit à la protection de la santé – Prévention des maladies et d'accidents*

- Il n'est pas établi que les mesures adéquates ont été prises pour surmonter la pollution de l'environnement ;
- Des mesures adéquates de protection de la population contre les risques de l'amiante ne sont pas en place ;
- Les mesures nécessaires n'ont pas été prises pour qu'il soit interdit de fumer dans les lieux publics.

► *Article 12§1 – Droit à la sécurité sociale – Existence d'un système de sécurité sociale*

- Il n'est pas établi que les régimes de sécurité sociale existants couvrent un pourcentage significatif de la population ;
- Le montant minimum des indemnités de chômage est insuffisant ;
- Le montant minimum des pensions de vieillesse est insuffisant ;
- Le montant minimum des prestations de maladie est insuffisant.

► *Article 12§2 – Droit à la sécurité sociale – Maintien d'un régime de sécurité sociale à un niveau au moins égal à celui du code européen de sécurité sociale*

Il n'est pas établi que la République de Moldova maintienne un régime de sécurité sociale à un niveau satisfaisant, au moins égal à celui nécessaire pour la ratification du Code européen de sécurité sociale.

► *Article 12§3 – Droit à la sécurité sociale – Evolution du système de sécurité sociale*

Il n'est pas établi des mesures aient été prises pour relever progressivement le niveau du système de sécurité sociale.

► *Article 13§1 – Droit à l'assistance sociale et médicale – Assistance appropriée pour toute personne en état de besoin*

- Le niveau de l'aide sociale versée à une personne seule sans ressources, y compris les personnes âgées, est insuffisant ;
- Le droit à l'assistance médicale n'est pas garanti à toutes les personnes sans ressources.

► *Article 13§2 - Droit à l'assistance sociale et médicale - Non-discrimination dans l'exercice des droits sociaux et politiques*

Il n'est pas établi qu'il n'y a pas de discrimination dans l'exercice effectif des droits sociaux et politiques.

► *Article 13§3 - Droit à l'assistance sociale et médicale - Prévention, abolition ou allègement de l'état de besoin*

Il n'est pas établi qu'il existe un mécanisme permettant aux personnes dans le besoin de bénéficier gratuitement de services de conseil et d'aide personnelle ni que les services et organismes compétents soient bien répartis sur le territoire.

**Groupe thématique 3 « Droits liés au travail » - Conclusions 2018**

► *Article 2§2 - Droit à des conditions de travail équitables – Jours fériés payés*

Les salariés qui travaillent un jour férié n'ont pas droit à une rémunération complémentaire assortie d'un repos compensatoire.

► *Article 2§3 - Droit à des conditions de travail équitables - Congés payés annuels*

La loi permettait, dans certains cas, de reporter à l'année suivante l'intégralité des congés annuels, sans garantir que le salarié bénéficie d'au moins deux semaines ininterrompues de congé pendant l'année où les congés étaient dus.

► *Article 2§7 - Droit à des conditions de travail équitables - Travail de nuit*

La législation ne prévoit pas d'examen médical préalable à l'affectation à un poste de nuit.

► *Article 4§3 - Droit à une rémunération équitable - Non-discrimination entre femmes et hommes en matière de rémunération*

- Le contrôle judiciaire de l'application du principe de rémunération équitable n'est pas garanti dans la pratique ;
- Il n'est pas possible de procéder à des comparaisons de rémunérations inter-entreprises dans le secteur privé.

► *Article 4§4 - Droit à une rémunération équitable - Délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi*

Les délais de préavis ne sont pas raisonnables dans les cas suivants :

- pour les employés ayant plus de 6 mois d'ancienneté
- en cas de licenciement pour raison de santé,
- en cas de licenciement pour cause de réintégration d'un ancien salarié.

► *Article 4§5 - Droit à une rémunération équitable - Limitation de retenues sur salaire*

- Après la déduction des retenues autorisées, le salaire des travailleurs dont les niveaux de rémunération sont les plus faibles ne leur permet pas d'assurer leur subsistance ni celle des personnes dont ils ont la charge ;
- Il n'est pas établi que des garanties suffisantes soient en place pour empêcher les travailleurs de renoncer à leur droit à une limitation des retenues sur salaire.

► *Article 5 - Droit syndical*

Il n'est pas établi :

- qu'une protection contre les actes de discrimination antisyndicale et d'ingérence soit effectivement assurée ;
- que des droits syndicaux aient été octroyés à la police.

► *Article 6§3 - Droit de négociation collective - Conciliation et arbitrage*

Le recours obligatoire à l'arbitrage est permis dans des circonstances allant au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte.

► *Article 6§4 - Droit de négociation collective - Actions collectives*

- Les restrictions au droit de grève des fonctionnaires et personnels de secteurs tels que l'Administration, la sécurité nationale et la défense nationale dépassent les limites permises par l'article G de la Charte ;
- Tous les agents des services de distribution d'eau et d'électricité, des télécommunications et du contrôle du trafic aérien sont privés du droit de grève ;
- Les restrictions au droit de grève des personnels des douanes dépassent les limites permises par l'article G de la Charte ;
- L'obligation imposées aux grévistes de protéger les installations et équipements de l'entreprise dépassent les limites permises par l'article G.

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

- Il n'est pas établi que les délégués du personnel autres que les représentants syndicaux bénéficient d'une protection contre le licenciement ou autres mesures de rétorsion lorsqu'ils exercent leurs fonctions hors du cadre de la négociation collective ;
- Des facilités identiques à celles des représentants syndicaux soient octroyées aux autres délégués du personnel.

► *Article 7§1 – Droit des enfants et adolescents à la protection - Interdiction du travail des enfants de moins de 15 ans*

- La définition des travaux légers n'est pas suffisamment précise ;
- La mise en œuvre de la législation sur l'interdiction du travail avant 15 ans n'est pas assurée en pratique.

► *Article 7§3 – Droit des enfants et adolescents à la protection - Interdiction du travail des enfants soumis à l'instruction obligatoire*

- La durée de travail journalière et hebdomadaire du travail pour les enfants encore soumis à l'instruction obligatoire est excessive et que, par conséquent, les activités ainsi exercées ne sauraient être considérées comme des travaux légers ;
- Il n'est pas établi que les enfants encore soumis à l'instruction obligatoire bénéficient d'au moins deux semaines consécutives de repos pendant les vacances d'été.

► *Article 8§1 - Droit des travailleuses à la protection de la maternité - Congé de maternité*

Le montant des prestations de maternité est manifestement trop faible dans le secteur public.

► *Article 8§4 - Droit des travailleuses à la protection de la maternité - Réglementation du travail de nuit*

Il n'est pas établi que la réglementation du travail de nuit offre une protection suffisante aux femmes enceintes, ayant récemment accouché ou allaitant leur enfant.

► *Article 8§5 – Droit des travailleuses à la protection de la maternité - Interdiction des travaux dangereux, insalubres ou pénibles*

Il n'est pas établi que :

- les femmes enceintes, ayant récemment accouché et allaitant leur enfant aient droit à un congé rémunéré lorsqu'il s'avère impossible de les réaffecter à des tâches plus légères ;
- en cas de réaffectation un autre poste, la loi garantisse le droit des salariées de réintégrer leur poste initial à l'issue de la période de maternité/d'allaitement.

► *Article 16 – Droit de la famille à une protection sociale, juridique et économique*

- Il n'existe pas de protection adéquate des femmes victimes de violence domestique, tant en droit qu'en pratique ;
- L'égalité de traitement en matière d'accès aux prestations familiales n'est pas garantie aux ressortissants de tous les autres états parties ;
- Le système de prestations familiales n'assure pas la protection économique d'un nombre significatif de familles par des moyens appropriés ;
- Il n'est pas établi que les familles roms bénéficient d'une protection adéquate en matière de logement.

► *Article 17§2 – Droits des enfants et des jeunes à une protection sociale, juridique et économique – Enseignement primaire et secondaire gratuits - fréquentation scolaire*

- Le taux net de scolarisation dans l'enseignement obligatoire demeure trop faible ;
- Les mesures prises pour garantir que les enfants roms soient scolarisés dans le système éducatif ordinaire ne sont pas suffisantes.

► *Article 19§8 - Droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance - Garanties relatives à l'expulsion*

La législation permet l'expulsion des travailleurs migrants dans des circonstances où ils ne menacent pas la sécurité de l'Etat ni ne contreviennent à l'ordre public.

**Le Comité n'a pas été en mesure d'apprécier si les droits suivants sont respectés et a invité le gouvernement moldave à donner plus d'informations dans son prochain rapport sur les dispositions suivantes :**

**Groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances »**

-

**Groupe thématique 2 « Santé, sécurité sociale et protection sociale »**

- ▶Article 3§1 - Conclusions 2021
- ▶Article 12§4 - Conclusions 2021

**Groupe thématique 3 « Droits liés au travail »**

- ▶Article 2§4 - Conclusions 2018
- ▶Article 6§2 - Conclusions 2018

**Groupe thématique 4 « Enfants, familles, migrants »**

- ▶Article 7§7 - Conclusions 2019
- ▶Article 7§8 - Conclusions 2019
- ▶Article 7§9 - Conclusions 2019
- ▶Article 7§10 - Conclusions 2019
- ▶Article 8§2 - Conclusions 2019
- ▶Article 17§1 - Conclusions 2019
- ▶Article 19§7 - Conclusions 2019
- ▶Article 27§2 - Conclusions 2019

## **II. Exemples de progrès réalisés dans la mise en œuvre des droits en vertu de la Charte** *(liste non exhaustive)*

### **Groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances »**

►La Loi n° 156-XVI sur l'organisation du service civil (alternatif) aligne la durée du service civil sur celle du service militaire (12 mois)

►Adoption en 2003 du Plan national pour promouvoir l'égalité des sexes au sein de la société.

►La loi sur la garantie de l'égalité a été adoptée le 25 mai 2012 (entrée en vigueur le 1er janvier 2013). Elle interdit toute forme de discrimination, notamment fondée sur le handicap, et s'applique à toute personne physique et morale dans le domaine public et privé.

### **Groupe thématique 2 « Santé, sécurité sociale et protection sociale »**

►Adoption le 10 juillet 2008 de la loi relative à la santé et à la sécurité au travail ; texte entré en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2009.

►Par décision No. 886 du 6 août 2007, le Gouvernement a approuvé une politique nationale de santé qui les priorités dans le domaine pour les 15 années suivantes.

►La République de Moldova a conclu, au cours de la période de référence, un accord de sécurité social avec la Belgique, la Pologne, la Hongrie et la Lituanie.

### **Groupe thématique 3 « Droits liés au travail »**

►Des modifications [ont été] apportées à la législation par la loi n° 71 du 14 avril 2016, qui impose aux employeurs d'informer les salariés que tous les actes de discrimination et de harcèlement sexuel sont interdits sur le lieu de travail. Cette obligation a été reprise dans la loi n° 5 du 9 février 2006 relative à l'égalité des chances (article 10§2d) ainsi que dans le code du travail, dont les articles 10§2 et 199§1, tels que modifiés en 2016, disposent que les règlements internes de chaque entreprise doivent veiller à faire respecter le principe de non-discrimination, à mettre fin au harcèlement sexuel et à empêcher toute forme de non reconnaissance du travail. Aux termes de l'article 48§2 de ce même code, les salariés doivent se voir remettre, à des fins d'information, une série de documents indiquant les textes auxquels ils doivent se conformer, notamment le règlement interne de l'entreprise (...).

Les services de l'Inspection du travail sont en outre tenus de vérifier la bonne application des dispositions légales visant à prévenir et faire cesser les pratiques discriminatoires et les actes de harcèlement sexuel sur le lieu de travail (article 1§113.k de la loi n° 140 du 10 mai 2001, telle que modifiée en 2016). (...) la loi relative à l'égalité des chances (article 19§32), telle qu'amendée en 2016, dispose à présent que des groupes de coordination pour les questions relatives à l'égalité des sexes sont chargés d'examiner, au niveau sectoriel et dans les structures décentralisées, les dossiers faisant état d'une discrimination fondée sur le sexe ; la loi prévoit également que l'ensemble des pièces recueillies pour chaque dossier soit transmis ensuite aux services répressifs.

### **Groupe thématique 4 « Enfants, familles, migrants »**

►Adoption le 17 juillet 2014 de la loi sur le logement.

►Adoption en 2003 d'une « stratégie d'éducation pour tous » ayant pour objectifs d'accroître le taux d'inscription dans les structures préscolaires à 75 % et à 100 % au niveau du primaire d'ici 2007 et de réduire les disparités entre les zones rurales et urbaines, et entre les catégories défavorisées de la population et celles qui ont des revenus moyens.

►L'arrêté ministériel n° 541 du 7 juillet 2014 fixe la liste des activités dangereuses interdites aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans.

►Des modifications ont été apportées au code pénal, au code de procédure pénale et au code de la famille en 2012.

- L'article 206(1) du code pénal réprime le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil d'un enfant, ainsi que le versement d'une somme d'argent ou l'octroi d'autres avantages (et leur acceptation) pour obtenir le consentement de la personne qui est en charge d'un enfant en vue de son exploitation sexuelle à des fins commerciales ou non commerciales dans l'industrie pornographique ou la prostitution.
- L'article 208(2) du code pénal réprime le fait de tirer parti, en échange d'avantages matériels, de services sexuels fournis par une personne dont on sait avec certitude qu'elle est mineure.
- L'article 2081 du code pénal réprime la pédopornographie, définie comme couvrant la production, la diffusion, la transmission, l'importation, l'exportation, l'offre, la vente, l'échange, l'utilisation et la détention de photos ou autres images mettant en scène un ou plusieurs enfants qui se livrent à des activités sexuelles explicites, réelles ou simulées.
- L'article 175 du code pénal réprime le fait de proposer, notamment par le biais des technologies de l'information et des communications, une rencontre avec un enfant dans le but de commettre à son encontre une infraction à caractère sexuel.

►L'article 54 de la loi n° 200/2010 relative aux étrangers prévoit des voies de recours pour les migrants qui font l'objet d'une décision de reconduite vers leur pays d'origine.

►Des efforts ont été déployés pour assurer qu'un enfant ne puisse faire l'objet d'une mesure de placement en raison de la situation financière de sa famille.