



European  
Social  
Charter

Charte  
Sociale  
Européenne



COUNCIL OF EUROPE  
CONSEIL DE L'EUROPE

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

21 May 2012

**DEUXIEME RAPPORT  
SUR LES DISPOSITIONS NON ACCEPTEES DE LA CHARTE**

**REPUBLIQUE DE MOLDOVA**

Réunion du 1er décembre 2011 à Chişinău

**Document établi par le Secrétariat**

## TABLE DES MATIERES

I. SOMMAIRE.....	3
II. EXAMEN DES DISPOSITIONS NON ACCEPTEES.....	7
Dispositions relatives aux conditions d'emploi et à la formation professionnelle.....	7
Dispositions relatives à la protection sociale et au logement.....	16
Dispositions relatives aux étrangers.....	23
III. ECHANGE DE VUES SUR LA PROCEDURE DE RECLAMATIONS COLLECTIVES.....	29
IV. ECHANGE DE VUES SUR L'ELABORATION DES RAPPORTS NATIONAUX.....	30
Première partie : le constat.....	31
Deuxième partie : le formulaire et les réponses aux questions du Comité européen des Droits sociaux.....	33
Troisième partie : le contenu du rapport.....	35
Quatrième partie : les 'statistiques'.....	36
Cinquième partie : les informations pratiques.....	37
Débat.....	38
 Annexe 1 : La République de Moldova et la Charte sociale européenne.....	39
 Annexe 2 : Programme.....	47
 Annexe 3 : Liste des participants.....	53
 Annexe 4 : La Déclaration du Comité des Ministres sur le 50 <sup>e</sup> anniversaire de la Charte sociale européenne.....	57

## I. SOMMAIRE

L'échange de vues tenu le 1<sup>er</sup> décembre 2011 à Chişinău, est une deuxième réunion sur les dispositions non acceptées de la Charte sociale européenne par la République de Moldova<sup>1</sup>. Le présent échange de vue fut organisé selon la procédure telle qu'elle relève de l'article 22 de la Charte sociale de 1961 – examen des dispositions non acceptées – adoptée par le Comité des Ministres en décembre 2002<sup>2</sup>. La fiche d'information sur la situation de la République de Moldova par rapport à la Charte figure à l'Annexe 1 au présent rapport.

Introduction par M. Sergiu SAINCIUC, Vice-ministre du Travail, de la Protection sociale et de la Famille de la République de Moldova :

Plusieurs ministères contribuent à l'élaboration des rapports nationaux dans le cadre de la procédure des rapports ainsi qu'à la mise en œuvre de la Charte sociale européenne. Leurs représentants ont été invités à participer à l'échange de vues avec le Conseil de l'Europe.

Soucieuses de voir que les conclusions du Comité européen des Droits sociaux ne sont pas toujours positives, les autorités moldaves compétentes ont demandé d'organiser cet échange de vues afin d'améliorer les méthodes de travail lors de l'élaboration des rapports nationaux et de discuter les dispositions non encore acceptées par la République de Moldova.

Un nouveau cadre législatif a été mis en place en République de Moldova qui devrait permettre l'acceptation de dispositions supplémentaires de la Charte. Mais il faut encore examiner le coût que la mise en œuvre de ces dispositions pourrait entraîner.

Introduction par M. Régis BRILLAT, Chef de Service, Secrétaire exécutif du Comité européen des Droits sociaux, Conseil de l'Europe :

Le Comité européen des Droits sociaux souhaitait la tenue d'un échange de vues depuis longtemps, car il estime extrêmement important de conduire le dialogue avec les Etats parties, et il est déterminé à le faire, à Strasbourg où il siège, ou bien dans les capitales.

---

<sup>1</sup> La première réunion, dans le cadre de l'article 22 de la Charte de 1961, a eu lieu à Chişinău le 21 mars 2008. Les dispositions non encore acceptées par la République de Moldova ont été également discutées à l'occasion d'un séminaire organisé à Chişinău le 18 novembre 2008 dans le cadre du Plan d'action du Troisième Sommet.

<sup>2</sup> Les délégués avaient décidé que « les Etats ayant ratifié la Charte sociale européenne révisée feront rapport tous les cinq ans à partir de la ratification sur les dispositions non acceptées » et avaient « invité le Comité européen des Droits sociaux à convenir avec les Etats concernés des modalités pratiques de présentation et d'examen de ces rapports. » (Décision du Comité des Ministres du 11 décembre 2002). A la suite de cette décision, il a été convenu que le Comité européen des Droits sociaux examine les dispositions non acceptées avec les Etats concernés cinq ans après la ratification de la Charte sociale révisée (et tous les cinq ans par la suite), en vue de garantir l'acceptation d'un certain nombre de dispositions. L'expérience a démontré que les Etats avaient tendance à oublier que l'acceptation sélective de dispositions de la Charte ne devait rester qu'un phénomène temporaire. Le but de la nouvelle procédure était d'évaluer la situation cinq ans après et d'encourager les Etats à accepter de nouvelles dispositions.

La Charte sociale européenne a 50 ans ; à l'occasion de cet anniversaire, le Comité des Ministres a adopté une déclaration politique qui réaffirme l'engagement des Etats à effectivement garantir les droits sociaux<sup>3</sup>.

La Charte prévoit le droit intangible de chaque individu de faire partie d'une communauté qui s'emploiera par tous les moyens - mais selon des modalités qui peuvent varier - à faire triompher le respect de la dignité de chacun, par la mise en œuvre de droits concrets et effectifs, quelles que soient les difficultés auxquelles les Etats sont confrontés. Elle n'est pas un traité qui prévoit l'immobilisme des droits et systèmes sociaux nationaux : au contraire, elle permet des adaptations et des évolutions, pourvu que l'objectif de garantir la dignité de tous soit perpétuellement poursuivi.

Le but de l'échange de vues est d'encourager les autorités moldaves à accepter davantage d'engagements :

1) en ce qui concerne les articles de la Charte ; des réunions se sont tenues, à ce sujet, en 2006 et en 2008 et elles ont fait la lumière sur les dispositions qu'il serait possible d'accepter, celles qui soulèvent encore des questions de compréhension, et celles qu'il paraît impossible que la République de Moldova ratifie dans l'immédiat. Quel suivi a été donné à ces deux réunions et quelles sont les perspectives de progresser vers l'acceptation de nouvelles dispositions ?

2) la procédure de réclamations collectives : il est très important que tous les Etats membres du Conseil de l'Europe acceptent cette procédure qui se situe au carrefour des trois piliers du Conseil de l'Europe, à savoir la démocratie qui a une dimension sociale, l'Etat de droit qui comprend aussi la justice sociale, et les droits de l'homme dont font partie les droits sociaux.

L'échange de vues avait les objectifs suivants :

- contribuer à l'amélioration de la qualité des rapports soumis pour examen au Comité européen des Droits sociaux ;
- encourager la République de Moldova à accepter davantage de dispositions et identifier les solutions nécessaires à l'accès du pays à ces dispositions ;
- encourager la République de Moldova à accepter la procédure de réclamations collectives afin d'assurer une application plus large de la Charte dans le pays.

Les participants ont tenu un échange de vues sur des règles relatives à la procédure et à la rédaction des rapports nationaux afin de réduire le nombre de conclusions négatives ou d'ajournement dû au manque d'informations demandées par le Comité européen des Droits sociaux. Les autorités moldaves ont identifié les difficultés rencontrées lors de la collecte des informations nécessaires pour l'élaboration des rapports nationaux et lors de leur rédaction. Elles ont obtenu des indications relatives à la procédure des rapports, au contenu et au vocabulaire des rapports, ainsi que sur la consultation des partenaires sociaux lors de l'élaboration des rapports. La publication du rapport national sur le site internet du Ministère du Travail, de la Protection sociale et de la Famille sera envisagée.

---

<sup>3</sup> Le texte de la Déclaration du Comité des Ministres figure à l'Annexe 4 au présent rapport.

Les membres de la délégation du Conseil de l'Europe ont présenté la jurisprudence du Comité européen des Droits sociaux relative aux dispositions non acceptées. Les experts nationaux 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.

Les participants ont également tenu un échange de vues sur la possibilité d'accepter la procédure de réclamations collectives. Dans l'immédiat, les autorités moldaves n'envisagent pas d'accepter cette procédure.

Le programme de la réunion figure à l'Annexe 2 au présent rapport.

La délégation du Conseil de l'Europe a rencontré des représentants de divers ministères impliqués dans la rédaction des rapports nationaux : Ministère du Travail, de la Protection sociale et de la Famille, Agence nationale de l'Emploi, Ministère du Développement Régional et des Constructions, Ministère de l'Intérieur. L'échange de vues s'est déroulé en présence de M. Sergiu Sainciuc, Vice-ministre du Travail, de la Protection sociale et de la Famille de la République de Moldova. La liste des participants figure à l'Annexe 3 au présent rapport.

Sur la base des informations données oralement lors de la réunion, il est apparu que la législation moldave et la pratique pourraient permettre l'acceptation des dispositions suivantes :

Article 3§4 - Services de santé au travail

Article 4§2 - Rémunération majorée pour les heures supplémentaires

Article 10§1 - Formation technique et professionnelle ; accès à l'enseignement technique supérieur et à l'enseignement universitaire

Article 10§4 - Chômeurs de longue durée

Article 15§3 - Intégration et participation des personnes handicapées à la vie sociale<sup>4</sup>

Article 19§3 - Collaboration entre les services sociaux des états d'émigration et d'immigration

Article 19§4 (a) - Egalité en matière d'emploi

Article 19§9 - Transfert des gains et économies

D'autres dispositions pourront probablement être acceptées dans un proche avenir, à savoir :

Article 19§1 - Aide et information sur les migrations

Article 19§4 (b) - Egalité en matière de droit syndical

Une réunion pour discuter du projet de loi sur l'acceptation des nouvelles dispositions devrait se tenir en République de Moldova prochainement.

---

<sup>4</sup> Au cours de la réunion cette disposition a été brièvement abordée dans le contexte de la ratification de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées par la République de Moldova laquelle ouvre la voie à l'acceptation de l'article 15§3 de la Charte.

Le Comité note que sur la base des informations recueillies lors des réunions tenues en 2006 et en 2008 au sujet des dispositions non acceptées de la Charte, il est apparu :

1) Que la législation moldave et la pratique pouvaient permettre l'acceptation immédiate de 12 dispositions :

Article 7§6 - Inclusion des heures de formation professionnelle dans les heures normales de travail

Article 10§2 - Apprentissage

Article 10§3 - Formation et rééducation professionnelles des travailleurs adultes

Article 14§1 - Encouragement ou organisation des services sociaux

Article 14§2 - Participation du public à la création et au maintien des services sociaux

Article 19§1 - Aide et information sur les migrations

Article 19§4 (a) et (b) - Egalité en matière d'emploi et de droit syndical

Article 19§5 - Egalité en matière d'impôts et taxes

Article 19§9 - Transfert des gains et économies

Article 22 - Droit des travailleurs de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail

Article 27§1 - Participation à la vie professionnelle

Article 27§3 - Illégalité du licenciement pour motif de responsabilités familiales

2) Que l'acceptation de 5 dispositions suivantes semblait incertaine dans le cadre juridique et institutionnel d'alors :

Article 15§3 - Intégration et participation des personnes handicapées à la vie sociale

Article 19§6 - Regroupement familial

Article 19§10 - Egalité de traitement pour les travailleurs indépendants

Article 19§11 - Enseignement de la langue de l'état d'accueil

Article 19§12 - Enseignement de la langue maternelle du migrant

Le Comité invite les autorités moldaves à l'informer de l'état d'avancement de la procédure visant l'acceptation des dispositions qui avaient été considérées comme pouvant être acceptées en 2006 et 2008 (articles 7§6, 10§2, 10§3, 14§1, 14§2, 15§3, 19§1, 19§4(b), 19§5, 19§6, 19§10, 19§11, 19§12, 22, 27§1, 27§3).

## II. EXAMEN DES DISPOSITIONS NON ACCEPTEES

La jurisprudence du Comité européen des Droits sociaux a été présentée par M. Régis Brillat (dispositions relatives aux conditions d'emploi et à la formation professionnelle), M. Petros Stangos (dispositions relatives à la protection sociale et au logement) et Mme Danuta Wiśniewska-Cazals (dispositions relatives aux étrangers).

La situation en République de Moldova en ce qui concerne la possibilité d'accepter de nouvelles dispositions a été présentée par les experts nationaux compétents (voir l'Annexe 1).

### **Dispositions relatives aux conditions d'emploi et à la formation professionnelle**

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

#### **Article 3§4 Services de santé au travail**

*En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail, les Parties s'engagent, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, à promouvoir l'institution progressive des services de santé au travail pour tous les travailleurs, avec des fonctions essentiellement préventives et de conseil.*

#### **Situation en République de Moldova**

L'article 235 du code du travail dispose que 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.

Les conditions pour appliquer l'article 11 de la loi sur la santé qui prévoit la création de services de santé soit à l'intérieur, soit à l'extérieur de l'entreprise, sont réunies.

#### **Avis du Comité**

Selon l'article 3§4, 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.

L'Etat doit promouvoir le développement progressif de tels services, ce qui signifie qu'il « doit s'efforcer d'atteindre les objectifs de la Charte à une échéance raisonnable, au prix de progrès mesurables, en utilisant au mieux les ressources qu'il peut mobiliser ». Partant, si des services de santé au travail ne sont pas institués pour toutes les entreprises, il appartient aux pouvoirs publics d'élaborer une stratégie en consultation avec les organisations professionnelles en vue d'atteindre ce résultat.

Le Comité considère que la législation est compatible avec l'article 3§4, il peut donc être accepté.

## **Article 4 Droit à une rémunération équitable**

### **Article 4§1 Rémunération décente**

*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.*

### **Situation en République de Moldova**

L'article 5 du code du travail établit les principes de base du droit du travail et notamment le droit à un salaire équitable pour assurer un niveau de vie décent.

L'article 10§2(g) du code du travail prévoit l'obligation pour l'employeur d'assurer un salaire décent.

Les articles 131 à 134 du code du travail garantissent à tous les salariés le droit à un salaire minimum.

Le salaire moyen s'élève depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2011 à 700 lei/mois (environ 45€). Pour des raisons économiques, il n'est pas prévu d'augmenter les salaires dans l'immédiat.

### **Avis du Comité**

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

Pour être jugé équitable au sens de l'article 4§1, le salaire doit en tout état de cause se situer au-dessus du seuil de pauvreté du pays concerné, fixé à 50% du salaire moyen national.

En plus, il ne doit pas être trop inférieur au salaire moyen national. Le seuil adopté à cette fin par le Comité est de 60 %.

Le Comité fonde ses calculs sur le 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) ne sont quant à eux 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 avec le salaire moyen net 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 seuil de 60 % n'est pas automatiquement jugé inéquitable au sens de la Charte. Lorsqu'il se situe entre 60 et 50 %, les Etats sont invités à 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 de l'Etat concerné est donc non conforme à l'article 4§1.

Le Comité considère que malgré la législation relative au salaire minimum, la situation en pratique ne permet pas d'assurer la conformité avec l'article 4§1 ; le niveau actuel du salaire minimum est trop inférieur au salaire moyen national pour assurer un niveau de vie décent au sens de l'article 4§1.

## **Article 7    Droit des enfants et des adolescents à la protection**

### **Article 7§5    Rémunération équitable**

*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.*

#### **Situation en République de Moldova**

L'article 5 du code du travail établit les principes de base du droit du travail et notamment le droit à un salaire équitable pour assurer un niveau de vie décent.

L'article 10§2(g) du code du travail prévoit l'obligation pour l'employeur d'assurer un salaire décent.

L'article 152 du code du travail prévoit des conditions spéciales de rémunération, notamment pour les travailleurs âgés de moins de 18 ans.

Les jeunes passent des étapes avant d'être embauchés – leur salaire est très bas pendant la période de vérification des compétences : réduction de 75% de la rémunération des adultes pour les 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> mois, de 60% pour le 3<sup>e</sup> mois, de 40% pour le 4<sup>e</sup> mois et de 25% pour les mois suivants.

#### **Avis du Comité**

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.

#### **Jeunes travailleurs**

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 raisonnable. De seize à dix-huit ans, la réduction ne peut 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.

### Apprentis

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.

Le Comité considère que les conditions sociales et économiques ne permettent pas d'assurer la conformité avec l'article 7§5.

## **Article 4     Droit à une rémunération équitable**

### **Article 4§2   Rémunération majorée pour les heures supplémentaires**

***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.***

### **Situation en République de Moldova**

L'article 95§2 du code du travail établit que la durée normale de travail pour les salariés des entreprises ne peut pas excéder 40 heures par semaine.

L'article 104§5 du code du travail établit qu'à 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.

L'article 105§1 du code du travail établit que 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.

C'est l'Inspection du travail qui contrôle l'application de la législation concernant les heures supplémentaires.

## **Avis du Comité**

L'article 4§2 est intrinsèquement lié à l'article 2§1 qui garantit le droit à une durée raisonnable 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 conforme à l'article 4§2 à condition que ce congé soit plus long que la durée des heures supplémentaires accomplies. Il ne suffit donc pas d'offrir au salarié un congé égal au nombre d'heures supplémentaires accomplies.

Cette disposition peut être appliquée par voie de convention collective, par voie réglementaire ou de toute autre manière appropriée aux conditions nationales pourvu qu'elle s'applique à tous les salariés.

Exception peut être faite de certains cas particuliers : la fonction publique (hauts fonctionnaires) et les cadres supérieurs ou dirigeants.

Dans plusieurs Etats, l'horaire de travail est calculé 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.

Le Comité considère que l'article 4§2 peut être accepté.

## **Article 25    Droit des travailleurs à la protection de leurs créances en cas d'insolvabilité de leur employeur**

*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.*

### **Situation en République de 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.

Le cadre législatif n'est pas suffisamment précis en cas d'insolvabilité totale de l'entreprise. L'élaboration d'un acte juridique spécifique s'avère nécessaire. La situation économique du pays ne permet pas actuellement de résoudre le problème de dettes. La question ne pourra être reconsidérée que dans quelques années.

## **Avis du Comité**

L'article 25 de la Charte garantit le droit des travailleurs à la protection de leurs créances en cas d'insolvabilité de leur employeur. Les Etats qui ont accepté la présente disposition jouissent d'une marge d'appréciation quant à la forme de protection des créances des travailleurs. L'article 25 n'exige pas l'existence d'une institution de garantie spécifique.

La protection offerte 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 également assurée lorsque l'actif de l'entreprise ne justifie pas, en raison de sa modicité, l'ouverture d'une procédure formelle de redressement.

Pour démontrer le caractère adéquat de la protection dans les faits, les Etats doivent notamment indiquer la durée qui s'écoule en moyenne entre la présentation de la créance et le versement des sommes dues, ainsi que le pourcentage global des créances des travailleurs qui sont honorées par l'institution de garantie et/ou par le jeu des privilèges.

Les Etats peuvent limiter la protection des créances des travailleurs à un montant déterminé. Le Comité a estimé que des indemnités représentant trois fois le salaire mensuel moyen étaient acceptables.

Le Comité considère que la situation ne paraît pas conforme à l'article 25.

## **Article 10 Droit à la formation professionnelle**

**Article 10§1** Formation technique et professionnelle ; accès à l'enseignement technique supérieur et à l'enseignement universitaire

*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.*

## **Situation en République de Moldova**

L'article 35 de la Constitution garantit l'accès à l'enseignement. La loi sur l'enseignement précise les conditions de la mise en œuvre de ce droit.

La formation professionnelle est réglementée dans le titre VIII du code du travail. L'article 212 du code du travail définit les termes « formation professionnelle », « formation professionnelle continue » et « formation technique ».

L'article 213§1 et 2 du code du travail stipule que 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.

Selon l'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.

L'accès à la formation est libre. Une stratégie nationale pour 2010-2013 prévoit l'intensification des actions envers les personnes handicapées, dont la formation, en vue de leur intégration sur le marché du travail.

### **Avis du Comité**

La notion de formation professionnelle qui figure à l'article 10§1 englobe la formation initiale, (l'enseignement secondaire général et professionnel, l'enseignement universitaire et l'enseignement supérieur non universitaire) et la formation professionnelle organisée par d'autres acteurs publics ou privés, y compris la formation continue.

Le droit à la formation professionnelle doit être garanti à chacun. Les Etats doivent pourvoir à la formation professionnelle et, pour se 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 l'éducation professionnelles continues.

Des moyens autres que l'aide financière accordée aux étudiants (qui fait l'objet du paragraphe 4) 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. A cet effet, les conditions de durée de résidence ou d'emploi et/ou l'application d'une clause de réciprocité sont contraires aux dispositions de la Charte.

Le Comité considère que l'article 10§1 peut être accepté.

#### **Article 10§4** Chômeurs de longue durée

***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.***

#### **Situation en République de Moldova**

L'Etat travaille étroitement avec les chômeurs de longue durée. Des formations et séminaires sur les techniques de recherche de l'emploi sont proposés afin de faciliter l'accès à l'emploi. Ces chômeurs ont également une possibilité de profiter des entretiens individuels et d'une aide psychologique.

#### **Avis du Comité**

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.

Le Comité considère que l'article 10§4 peut être accepté.

## **Article 10§5** Pleine utilisation des moyens disponibles

***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:***

### **Situation en République de Moldova**

L'article 213§3 du code du travail établit que 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.

L'article 213§4 du code du travail établit qu'au cas où le salarié suit un cours de formation professionnelle sur l'initiative de l'employeur, tous les frais correspondants sont pris en charge par ce dernier.

L'article 214§3 du code du travail établit que 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.

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

#### **Avis du Comité**

Les Etats doivent assurer que la formation professionnelle telle que définie au paragraphe 1er soit gratuite ou veiller à réduire la participation financière demandée. Les droits et frais ne doivent toutefois pas s'appliquer différemment aux non nationaux et les Etats sont tenus de garantir l'égalité de traitement dans les conditions précisées au paragraphe 1er.

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

#### **Avis du Comité**

L'accès à la formation professionnelle inclut l'octroi d'une assistance financière, dont l'importance est telle que l'exercice même du droit à la formation professionnelle peut en dépendre. Les Etats doivent fournir une 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;***

### **Avis du Comité**

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.***

### **Jurisprudence du Comité**

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.

Le Comité considère que la complexité de l'article 10§5 exige un examen plus approfondi de la part des autorités moldaves pour parvenir à une décision. Dans l'immédiat, cet article ne semble pas pouvoir être accepté.

## **Dispositions relatives à la protection sociale et au logement**

### **Article 13     Droit à l'assistance sociale et médicale**

#### **Article 13§4     Assistance d'urgence spécifique aux non-résidents**

***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.***

### **Situation en République de Moldova**

L'article 5§1 de la loi sur l'assistance sociale établit un cadre juridique du régime de l'assistance sociale pour les citoyens de la République de Moldova.



L'article 5§2 de la loi sur l'assistance sociale stipule que les étrangers ou les apatrides bénéficient de l'assistance sociale conformément à la législation en vigueur.

L'article 36 de la Constitution garantit le droit à la protection de la santé. L'Etat 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. La loi sur l'assistance obligatoire médicale a été étendue à des étrangers et une réforme a été lancée en vue d'assurer une assistance médicale à chaque personne, y compris des étrangers domiciliés en République de Moldova.

Le Ministère de la Santé n'étant pas présent à la réunion, la discussion des questions liées à l'assistance médicale n'a pas été approfondie.

### **Avis du Comité**

L'article 13§4 garantit aux étrangers le droit à l'assistance sociale et médicale d'urgence.

Les destinataires du droit à l'assistance sociale et médicale d'urgence sont les étrangers séjournant légalement sur le territoire d'un Etat sans avoir le statut de résident ainsi que les étrangers en situation irrégulière. Aucune condition de durée de séjour ne peut être mise à l'octroi d'une aide d'urgence.

L'aide accordée doit permettre à l'intéressé de faire face à un état ponctuel de besoin (nourriture, logement, habillement). Si l'état ponctuel de besoin peut présenter un certain degré de gravité pour ouvrir le droit à l'assistance au sens de l'article 13§4, il ne peut être interprété de façon trop restrictive. Les soins médicaux d'urgence sont ceux requis par l'état de santé de l'intéressé.

S'agissant des conditions de rapatriement, le seul lien entre l'article 13§4 et la Convention de 1953 réside dans la possibilité pour les Etats de rapatrier des étrangers au motif qu'ils ont besoin d'assistance dans le respect des dispositions pertinentes de la Convention relatives au rapatriement.

L'acceptation et le respect de l'article 13§4 en matière de rapatriement ne sont toutefois pas conditionnés par la ratification de la Convention de 1953, ce qui signifie également que les Etats liés par l'article 13§4 doivent respecter les conditions et modalités prévues par la Convention en matière de rapatriement, y compris à l'égard des ressortissants d'Etats parties à la Charte qui n'ont pas ratifié la convention. L'annexe à l'article 13§4 prévoit que les Etats ayant ratifié la Charte qui ne sont pas parties à la convention peuvent accepter l'article 13§4, «sous réserve qu'ils accordent aux ressortissants des autres [Etats ayant ratifié la Charte] un traitement conforme aux dispositions de ladite convention».

Le Comité considère que la situation actuelle dans la République de Moldova ne permet pas d'assurer la conformité avec l'article 13§4.

## **Article 23 : Droit des personnes âgées à une protection sociale**

*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 :*
  - a. *des ressources suffisantes pour leur permettre de mener une existence décente et de participer activement à la vie publique, sociale et culturelle ;*
  - 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 ;*
- *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 ;*
  - b. *les soins de santé et les services que nécessiterait leur état ;*
- *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.*

### **Situation en République de Moldova**

Le système de pensions en République de Moldova est confronté à un nombre de problèmes à caractère fiscal, économique, démographique et administratif.

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. La valeur moyenne de la pension de retraite s'élève en 2011 à approximativement 900 lei (58€) ce qui ne permet pas d'assurer une existence décente.

Le nombre de personnes à l'âge de la retraite augmente systématiquement pour arriver en 2011 à 635 000 de retraités, dont 135 000 continuent à travailler.

Il n'existe pas d'institutions destinées à accueillir spécifiquement les personnes âgées. Selon le code civil, seules les personnes déclarées incapables, sans égard à leur âge, peuvent avoir une place en institution. Ces institutions n'offrent pas actuellement de conditions de vie satisfaisantes ; elles disposent en règle générale de chambres à 2 ou 3 lits. Elles sont administrées par les autorités locales mais financées par l'Etat.

### **Avis du Comité**

L'article 23 de la Charte est la première disposition d'un traité en matière de droits de l'homme qui protège spécifiquement les droits des personnes âgées. Les mesures

prévues par cette disposition traduisent, tant par leurs buts que par les moyens de leur mise en œuvre, une conception nouvelle et progressiste de ce que doit être la vie des personnes âgées, ce qui impose aux Parties de concevoir et mener une action cohérente dans les différents domaines couverts.

L'article 23 recoupe d'autres dispositions de la Charte qui protègent les personnes âgées en tant que membres de la population au sens général, à savoir les articles 11 (droit à la protection de la santé), 13 (droit à l'assistance sociale et médicale) et 12 (droit à la sécurité sociale). L'article 23 exige des Etats la mise en place de dispositifs ciblés sur les besoins spécifiques des personnes âgées.

L'article 23 a pour principal objectif de permettre aux personnes âgées de demeurer des membres à part entière de la société. 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 doit être reconnu à toute personne active ou retraitée, vivant dans une institution ou non. Les effets de restriction à la capacité juridique doivent être limités à l'objet de la mesure.

Sur un plan général, des informations sont demandées 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 y ait une législation antidiscriminatoire (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.

Le Comité considère que dans les circonstances actuelles la situation ne paraît pas conforme à l'article 23.

### **Article 30    Droit à la protection contre la pauvreté et l'exclusion sociale**

***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.***

## **Situation en République de Moldova**

La loi sur la protection sociale spéciale de 2009 prévoit 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.

Des mesures ont été prises afin de réduire le seuil de pauvreté. Elles visent deux objectifs essentiels : la réforme du système des prestations sociales et 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.

Il y a 11 catégories de bénéficiaires visées par ces mesures, dont notamment les retraités, les personnes handicapées, les chômeurs, les femmes enceintes et jeunes mères, les victimes de la traite. A la suite de la ratification par la République de Moldova de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, une nouvelle loi sur la protection des personnes handicapées a été élaborée.

### **Avis du Comité**

Le fait de vivre en situation de pauvreté et d'exclusion sociale porte atteinte à la dignité de l'être humain. La pauvreté désigne l'état de dénuement dû à l'absence de ressources.

Afin d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection contre la pauvreté et l'exclusion sociale, l'article 30 exige des Etats Parties qu'ils adoptent une approche globale et coordonnée, laquelle doit consister en un cadre analytique, 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 fondamentaux. Il faut aussi qu'il existe 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. Cette approche doit relier et intégrer les politiques de manière cohérente, en allant au-delà d'une approche purement sectorielle ou catégorielle.

Les mesures prises à cette fin doivent favoriser l'accès aux droits sociaux fondamentaux, notamment en termes d'emploi, de logement, de formation, d'éducation, de culture et d'assistance sociale et médicale et lever les obstacles qui l'entravent. Il convient de noter qu'il ne s'agit pas là d'une liste exhaustive des domaines dans lesquels il importe d'engager des initiatives pour corriger les phénomènes pluridimensionnels de pauvreté et d'exclusion.

Les mesures en question doivent s'attacher à renforcer l'accès aux droits sociaux, leur contrôle et le respect de leur application, à améliorer les procédures entourant les prestations et services ainsi que leur gestion, à fournir une meilleure information sur les droits sociaux et les prestations et services y afférents, à supprimer les barrières psychologiques et socioculturelles qui entravent l'accès aux droits et, au besoin, à cibler très précisément les groupes et régions les plus vulnérables. L'accès aux droits sociaux fondamentaux est examiné au regard de l'efficacité des politiques, mesures et actions entreprises.

L'un des principaux éléments de la stratégie globale de lutte contre l'exclusion sociale doit être la mise à disposition de ressources suffisantes, qui doivent donc être débloquées pour être affectées aux objectifs de la stratégie. Il faut également que les mesures répondent qualitativement et quantitativement à la nature et à l'ampleur de la pauvreté et de l'exclusion sociale dans le pays concerné. Les définitions et méthodes de mesure de ces phénomènes utilisées au niveau national ainsi que les principales données disponibles sont systématiquement contrôlées.

Le comité considère que même si les premiers pas vers l'acceptation de l'article 30 ont été faits, les moyens financiers alloués au développement des services sociaux paraissent insuffisants. La situation ne permet pas la conformité à cette disposition.

### **Article 31    Droit au logement**

*En vue d'assurer l'exercice effectif du droit au logement, les Parties s'engagent à prendre des mesures destinées :*

- 1.     à favoriser l'accès à un logement d'un niveau suffisant ;*
- 2.     à prévenir et à réduire l'état de sans-abri en vue de son élimination progressive ;*
- 3.     à rendre le coût du logement accessible aux personnes qui ne disposent pas de ressources suffisantes.*

### **Situation en République de Moldova**

Un projet de loi relative au logement est en cours d'élaboration. Les logements sociaux, les logements de service et des refuges en feront notamment l'objet. Le projet est actuellement soumis à l'expertise d'experts internationaux.

Le gouvernement peut octroyer une indemnisation pour achat d'un logement par certaines catégories de population, comme les vétérans de la guerre ou les victimes de l'accident de Tchernobyl.

Des logements gratuits peuvent être mis à la disposition de jeunes spécialistes ayant effectué les études supérieures (culture, médecine) qui se sont installés dans des collectivités rurales.

La situation économique du pays ne permet pas de construire de logements sociaux. C'est uniquement dans le cadre de la 1<sup>re</sup> étape d'un projet avec la Banque de Développement du Conseil de l'Europe que 761 personnes ont été logées. La 2<sup>e</sup> étape du projet prévoit la réhabilitation de 15 immeubles dans différentes localités.

### **Avis du Comité**

1. 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).

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. 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. Lorsque l'intérêt général justifie l'expulsion, les autorités doivent faire en sorte de reloger ou d'aider financièrement les personnes touchées qui devraient en outre bénéficier d'une protection juridique.

3. 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 ;
- 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.

Le Comité considère que bien que des actions concrètes aient été entreprises pour assurer un logement aux plus démunis, l'absence du cadre législatif et la crise économique ne permettent pas d'assurer la conformité à l'article 31 dans l'immédiat. La poursuite de la concertation entre tous les ministères et organismes concernés est nécessaire.

## **Dispositions relatives aux étrangers**

**Article 18    Droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Parties contractantes**

**Article 18§1** Application des règlements existants dans un esprit libéral

***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.***

### **Situation en République de Moldova**

La loi n° 200/2010 sur le statut des étrangers résidant/séjournant en République de Moldova introduit des règles totalement nouvelles et des procédures régissant l'entrée, le séjour et le départ des étrangers. Elle opère en parallèle avec la loi n° 180/2008 sur

la migration de travail qui établit la procédure d'obtention du permis de travail temporaire par les étrangers, et avec d'autres lois pertinentes (par exemple la loi relative aux visas). La nouvelle législation vise à aligner les pays sur les normes de l'Union européenne.

En 2011, une stratégie nationale sur la migration et l'asile a été adoptée.

La législation assure l'accès au travail sur la base d'un contrat de travail individuel et la possibilité pour les étrangers de contester le refus d'accès au marché de travail. Les quotas de places disponibles pour les étrangers sont fixés chaque année. Le quota prévu pour 2008 a été dépassé. En 2011, le nombre de demandes est égal à celui de places disponibles.

### **Avis du Comité**

L'article 18 s'applique aux salariés ainsi qu'aux travailleurs indépendants qui sont ressortissants des Etats parties à la Charte, y compris aux membres de leur famille admis au titre du regroupement familial.

L'article 18 concerne non seulement les travailleurs se trouvant déjà sur le territoire de l'Etat concerné, mais aussi ceux qui, de l'étranger, ont sollicité un permis de travail.

Sont également couverts les travailleurs étrangers qui ont obtenu un emploi dans un autre pays mais qui l'ont perdu par la suite.

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.

Le Comité considère qu'il convient de faire une évaluation de la mise en œuvre de la nouvelle législation avant d'envisager d'accepter l'article 18§1.

### **Article 18§2 Simplification des formalités et réduction des droits et taxes**

*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.*

### **Situation en République de Moldova**

La loi n° 180/2008 sur la migration de travail a simplifié la procédure pour l'obtention d'un permis de travail : elle a notamment réduit le nombre de documents à présenter – seul le permis de séjour est exigé - et a introduit le système à guichet unique. C'est le bureau national de l'immigration qui délivre les permis de travail dans le délai de 30 jours pour les professions générales et dans le délai de 15 jours pour les spécialistes. L'employeur devrait s'acquitter des taxes. Il n'est pas possible, dans la situation économique actuelle de renoncer à faire payer les taxes pour l'octroi de permis de travail à des étrangers.



## **Avis du Comité**

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 seule et même 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 ni, en tout état de cause, dépasser leur coût administratif.

Le Comité considère que la République de Moldova ne peut pas assurer la conformité à l'article 18§2 pour l'instant.

## **Article 19 Droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance**

### **Article 19§1** Aide et information sur les migrations

***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.***

### **Situation en République de Moldova**

Trois centres d'information sont mis en place. Ils sont chargés d'informer, notamment par Internet, les immigrants et les émigrants ainsi que les agences privées et les demandeurs d'asile.

## **Avis du Comité**

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.

Le Comité considère que l'article 19§1 pourra être accepté dans un avenir proche.

### **Article 19§2** Départ, voyage et accueil

***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.***

### **Situation en République de Moldova**

La République de 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.

L'Etat ne peut pas prendre en charge de dépenses qui relèvent de la responsabilité de l'employeur. Un accord a été signé avec certains pays, comme l'Italie et la Russie, en vertu duquel c'est l'employeur qui couvrira les frais liés au voyage et au séjour. Ceci devrait favoriser la migration circulaire.

### **Avis du Comité**

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.

Le Comité considère que la conformité à l'article 19§2 ne peut être assurée dans l'immédiat.

### **Article 19§3** Collaboration entre les services sociaux des états d'émigration et d'immigration

***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.***

### **Situation en République de Moldova**

La République de Moldova a conclu des accords avec sept pays en ce qui concerne la migration de travail et des négociations avec d'autres pays de l'Union européenne sont en cours. Un accord avec la Russie sera conclu prochainement.

### **Avis du Comité**

Le champ d'application de ce paragraphe s'étend aux travailleurs qui immigrent 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, afin de faciliter la vie des migrants et de leurs familles, leur adaptation au milieu d'accueil, en même temps que leurs relations avec les membres de leurs familles qui ont pu rester dans leur pays d'origine. Des accords formels ne sont pas exigés, surtout si les flux migratoires ne sont pas importants dans un pays donné. En pareil cas, Il suffit de mettre en place une coopération concrète en fonction des besoins.

Les situations courantes où une telle coopération peut s'avérer utile sont, par exemple, celles où un 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 celles où un travailleur migrant est rentré au pays mais doit récupérer des salaires ou des prestations qui ne lui ont pas été versées, ou celles où il doit régler certaines questions restées en suspens dans le pays où il a travaillé.

Le Comité considère que l'article 19§3 peut être accepté.

### **Article 19§4 (c) Egalité en matière de logement**

***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 le logement.***

### **Situation en République de Moldova**

Lors de la réunion en 2006, les autorités moldaves ont indiqué que l'article 19§4 peut être entièrement accepté car la loi sur les apatrides et citoyens étrangers ainsi que la loi sur l'immigration prévoit une complète égalité de traitement. Lors de la deuxième réunion sur les dispositions non acceptées, les autorités ont indiqué que seule la lettre (a) peut être acceptée.

## **Avis du Comité**

Le paragraphe 4 reconnaît le droit des travailleurs migrants à un traitement non moins favorable que celui des nationaux en matière (i) de rémunération et autres conditions d'emploi et de travail, (ii) d'affiliation aux organisations syndicales et de jouissance des avantages offerts par les conventions collectives, et (iii) de logement.

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

L'engagement que souscrivent les Etats dans le cadre de la lettre (c) est 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.

Le Comité considère que l'article 19§4 (a) peut être accepté. La possibilité de l'acceptation de l'article 19§4 (b) sera examinée prochainement. La conformité à l'article 19§4 (c) ne peut pas être assurée dans l'immédiat.

## **Article 19§9 Transfert des gains et économies**

***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.***

### **Situation en République de Moldova**

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

## **Avis du Comité**

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.

Le Comité considère que l'article 19§9 peut être accepté.

### **III. ECHANGE DE VUES SUR LA PROCEDURE DE RECLAMATIONS COLLECTIVES**

Présentation par M. Petros STANGOS, Membre du Comité européen des Droits sociaux :

Un Protocole additionnel à la Charte, entré en vigueur en 1998, permet aux syndicats et organisations d'employeurs nationaux, à des syndicats et organisations d'employeurs européens, (Confédération européenne des syndicats (CES), BUSINESSEUROPE (ex-UNICE) et Organisation internationale des employeurs (OIE)), ainsi qu'à des ONG internationales, de saisir le Comité de recours alléguant de violations de la Charte. Les ONG nationales peuvent également le faire si l'Etat concerné a fait une déclaration à cet effet.

La réclamation doit contenir des informations attestant que l'organisation plaignante remplit les conditions prévues par le Protocole et doit indiquer l'Etat mis en cause, la (ou les) disposition(s) de la Charte dont la violation est alléguée, ainsi que l'objet de la réclamation et les arguments pertinents, avec documents à l'appui.

La réclamation est examinée par le Comité européen des Droits sociaux et, lorsqu'elle est déclarée recevable, une procédure écrite se déroule avec échange de mémoires entre les parties. Eventuellement, le Comité peut décider d'organiser une audition publique au cours de l'examen de la réclamation.

Le Comité adopte une décision sur le bien-fondé qu'il transmet aux parties à la réclamation et au Comité des Ministres du Conseil de l'Europe dans un rapport qui sera rendu public au plus tard au bout de quatre mois.

Lorsque le Comité constate une violation de la Charte, le Comité des Ministres invite l'Etat concerné à indiquer les mesures prises pour mettre la situation en conformité. Le Comité des Ministres adopte une résolution et peut, le cas échéant, recommander à l'Etat de prendre des mesures spécifiques pour mettre la situation en conformité avec la Charte.

M. STANGOS insiste sur le fait que les deux procédures (rapports d'un côté et réclamations de l'autre) communiquent entre elles. La jurisprudence du Comité est en effet unique. Toute interprétation décidée à l'occasion de l'examen d'une réclamation et par la suite appliquée à tous les Etats dans le cadre de la procédure des rapports. Il considère que l'intérêt principal d'accepter cette procédure est d'ordre politique : en acceptant cette procédure, les Gouvernements ouvrent une voie de recours aux ONG et aux syndicats qui permet la résolution de conflits.

#### **La situation moldave en droit et en pratique**

M. Sergiu SAINCIUC déclare que la République de Moldova n'envisage pas d'accepter la procédure de réclamations collectives dans l'immédiat. Des discussions plus approfondies avec les syndicats, ONG et d'autres acteurs concernés sont nécessaires avant d'envisager l'acceptation de cette procédure.

#### **IV. ECHANGE DE VUES SUR L'ELABORATION DES RAPPORTS NATIONAUX**

Les Etats parties soumettent périodiquement un rapport, dans lequel ils indiquent comment ils mettent en œuvre la Charte sociale européenne en droit et en pratique. Chaque rapport traite d'une partie des dispositions acceptées de la Charte.

##### Elaboration des rapports de la République de Moldova

Présentation par Mme Lilia CURAJOS, Chef de la Section des relations internationales, Ministère du Travail, de la Protection sociale et de la Famille :

Depuis la ratification de la Charte sociale européenne en 2001, la République de Moldova élabore les rapports sous la coordination du Ministère du Travail, de la Protection sociale et de la Famille qui ensuite sont soumis au Conseil de l'Europe selon la procédure établie par la Charte.

Afin de réunir des informations nécessaires en vue d'un rapport, le Ministère du Travail s'adresse aux ministères compétents lesquels envoient leurs contributions, compilées par la suite par le Ministère du Travail. Le rapport est ensuite envoyé à la traduction vers le français ou l'anglais.

Les difficultés principales que rencontre le Ministère du Travail lors de la préparation des rapports sont les suivantes :

- l'identification des ministères pertinents ;
- la réception des contributions à temps ;
- la fourniture des informations manquantes ;
- la mobilité des fonctionnaires au sein des ministères qui entraîne la coopération avec souvent de nouvelles personnes qui ne sont pas au courant de procédures ;
- les problèmes linguistiques des contributeurs qui les empêchent de comprendre la jurisprudence ;
- l'obligation d'établir nombre de rapports en conséquence des traités ratifiés ;
- le manque de budget pour financer les traductions.

Le Conseil de l'Europe est invité à examiner la possibilité de faire traduire les conclusions et la jurisprudence vers le roumain ou vers le russe.

Le Ministère du Travail est en train de préparer le 8<sup>e</sup> rapport dans le cadre du suivi de la mise en œuvre de la Charte sociale européenne.

##### Les informations nécessaires à l'examen des situations nationales par le Comité européen des Droits sociaux

Présentation par M. Régis BRILLAT, Chef de Service, Secrétaire exécutif du Comité européen des Droits sociaux, Conseil de l'Europe :

Avant d'exposer quelques éléments destinés à éclairer la manière d'établir un bon rapport sur la mise en œuvre de la Charte sociale européenne, il convient de rappeler

que le travail des différents rédacteurs des rapports nationaux est un travail complexe, intense, et qui nécessite de nombreuses compétences.

En effet, les matières et les sujets concernés par chaque rapport sont variés ; même si, en 2006, une réforme de la fréquence de soumission des rapports a permis que ces derniers se concentrent davantage sur des thématiques voisines, il n'en demeure pas moins que de nombreuses institutions publiques tant nationales que régionales ou locales sont concernées par l'établissement de chaque rapport.

Le rédacteur doit donc accomplir un important travail de coordination et de synthèse, pour finaliser le rapport sur la base de nombreuses contributions. Ceci est, de plus, précédé par un travail de persuasion car il importe de 'motiver' les différents services impliqués, en leur faisant comprendre l'importance et l'utilité de contribuer efficacement à la rédaction du rapport annuel.

Tout ceci est compliqué par le fait que les rapports demandés par la Charte ne sont pas les seuls : les administrations nationales ont l'obligation d'établir un grand nombre de rapports, en conséquence des traités ratifiés. En ce qui concerne la Charte sociale, les traités portant sur des droits similaires et faisant l'objet de rapports sont les traités des Nations Unies en matière de droits de l'homme c'est-à-dire, principalement mais pas exclusivement, le Pacte sur les droits économiques, sociaux et culturels, ainsi que les traités de l'Organisation Internationale du Travail. Il existe également des parentés avec des textes de l'Union européenne. Plusieurs pistes de simplification sont actuellement envisagées : une meilleure circulation de l'information entre les Organisations concernées, notamment au sujet des rapports nationaux ; des efforts de coordination au sein des Organisations concernées : ces efforts sont très intenses à l'ONU, mais existent également entre les différents monitorings du Conseil de l'Europe.

En ce qui concerne la Charte sociale, une nouvelle réforme de la procédure des rapports est en cours de discussion, au sein du Comité des Ministres du Conseil de l'Europe : elle vise à rendre la procédure des rapports plus « politique » afin de mieux l'insérer dans le cadre du programme biennal d'activité du Conseil de l'Europe. Toutefois, cette réforme n'est pas encore adoptée et donc, a fortiori, pas encore en vigueur ; par conséquent, les explications ci-dessous concernent la procédure telle qu'elle fonctionne depuis la réforme de 2006.

## **Première partie : le constat**

Dans le cadre de la Charte sociale européenne, autant de la version originelle 1961 que de la version révisée de 1996, chaque Etat partie présente, chaque année, un rapport portant sur une sélection de dispositions, sélection qui est la même pour tous les Etats.

La Charte a, à cette fin, été divisée en quatre groupes de dispositions, d'une manière thématique. Chaque année, les Etats présentent un rapport portant sur les dispositions qu'ils ont acceptées et qui appartiennent à l'un de ces groupes d'articles.

Les groupes d'articles sont les suivants :

Groupe 1 (rapport à soumettre avant le 31 octobre 2011)

## **Emploi, formation et égalité des chances**

- Article 1 : Droit au travail ;
- Article 9 : Droit à l'orientation professionnelle ;
- Article 10 : Droit à la formation professionnelle ;
- Article 15 : Droit à des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté ;
- Article 18 : Droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Parties ;
- Article 20 : Droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe ;
- Article 24 : Droit à la protection en cas de licenciement ;
- Article 25 : Droit des travailleurs à la protection de leurs créances en cas d'insolvabilité de leur employeur.

Groupe 2 (rapport à soumettre avant le 31 octobre 2012)

### **Santé, sécurité sociale et protection sociale**

- Article 3 : Droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail ;
- Article 11 : Droit à la protection de la santé ;
- Article 12 : Droit à la sécurité sociale ;
- Article 13 : Droit à l'assistance sociale et médicale ;
- Article 14 : Droit au bénéfice des services sociaux ;
- Article 23 : Droit des personnes âgées à une protection sociale ;
- Article 30 : Droit à la protection contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

Groupe 3 (rapport à soumettre avant le 31 octobre 2009)

Groupe 3 (rapport à soumettre avant le 31 octobre 2013)

### **Droits liés au travail**

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

Groupe 4 (rapport à soumettre avant le 31 octobre 2014)

### **Enfants, familles, migrants**

- Article 7 : Droit des enfants et des adolescents à la protection ;
- Article 8 : Droit des travailleuses à la protection de la maternité ;
- Article 16 : Droit de la famille à une protection sociale, juridique et économique ;
- Article 17 : Droit des enfants et des adolescents à une protection sociale, juridique et économique ;
- Article 19 : Droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance ;
- Article 27 : Droit des travailleurs ayant des responsabilités familiales à l'égalité des chances et de traitement ;
- Article 31 : Droit au logement.

En pratique, cela signifie que chaque disposition du traité fait l'objet d'un rapport tous les quatre ans. Cette période est donc particulièrement longue, notamment dans une matière changeante au gré des évolutions économiques, sociales et politiques qui affectent constamment la mise en œuvre des droits garantis par la Charte.



Les rapports sont soumis au Secrétaire général du Conseil de l'Europe, avant le 31 octobre de chaque année.

Le Comité européen des Droits sociaux dispose d'un peu plus d'une année pour établir ses conclusions qui sont rendues publiques à la fin de l'année qui suit la date limite de présentation des rapports.

Les conclusions du Comité, présentées par Etat et, pour chaque Etat, par article ou paragraphe, indiquent :

- soit que la situation est conforme à la Charte,
- soit que la situation n'est pas conforme à la Charte.

Dans certains cas, le Comité n'est pas en mesure d'adopter de conclusion et ajourne donc cette adoption au moment où il examinera le prochain rapport qui portera sur la disposition en question. Il ne le fait qu'une seule fois : si les questions qu'il pose à l'Etat concerné demeurent sans réponse, des la deuxième éventualité, il adopte une conclusion de non-conformité parce qu'il n'a pas été établi que la situation soit conforme. S'il ne procédait pas ainsi, les conclusions pourraient être différées pour une période de huit années, voire même de 12 années, ce qui est manifestement trop long pour que le système soit efficace.

En cas de constat de non-conformité, l'Etat concerné est invité à présenter aux autres Etats parties - concrètement au sein du Comité gouvernemental de la Charte sociale - des informations sur ce qu'il entend faire pour mettre la situation en conformité. La première fois qu'un constat de non-conformité est fait, ces informations sont fournies par écrit et ne font - en principe - pas l'objet d'un débat au sein du Comité gouvernemental. En cas de répétition du constat de non-conformité, par le Comité européen des Droits sociaux, le Comité gouvernemental procède à une discussion, après la présentation des informations de l'Etat concerné sur les mesures prises ou envisagées pour mettre la situation en conformité. Cela signifie qu'en pratique, les Etats disposent de deux ans et demi après le premier constat de non-conformité pour indiquer, dans le rapport suivant sur la mise en œuvre de la Charte sociale qui porte sur la même disposition, quelles mesures ont été prises pour rétablir la conformité à la Charte. Si ces mesures ne sont pas jugées suffisantes par le Comité européen des Droits sociaux, l'Etat devra alors rendre compte au Comité gouvernemental et s'enclenchera véritablement la procédure de suivi par ce dernier.

## **Deuxième partie : le formulaire et les réponses aux questions du Comité européen des Droits sociaux**

### A- Le formulaire

Le formulaire est destiné à guider les Etats dans l'élaboration des rapports. Il comporte, pour chaque disposition de la Charte, un résumé synthétique de l'interprétation que le Comité européen de droits sociaux donne de la disposition concernée. S'ensuit une liste des questions essentielles auxquelles les Etats doivent répondre pour que le Comité soit en mesure de porter une appréciation sur la conformité.

Il est essentiel de répondre à chacune de ces questions en présentant de manière détaillée pour les premiers rapports la situation en droit et en pratique. En effet, la conformité à la Charte sociale ne peut être obtenue par la simple existence d'une législation, d'un cadre juridique ; il convient, en outre, que cette loi ou ce cadre juridique soit effectivement mis en œuvre en pratique sur l'ensemble du territoire de l'Etat concerné, et que cette mise en œuvre soit contrôlée par des institutions appropriées, en particulier, l'inspection du travail.

C'est dans le texte même de la conclusion et - particulièrement - dans sa dernière partie que figure l'explication des raisons pour lesquelles le Comité européen des Droits sociaux considère que la situation n'est pas conforme.

Le secrétariat du Comité est, bien évidemment, à la disposition des Etats en cas de non compréhension ou de doute, pour expliquer davantage le raisonnement du Comité européen des Droits sociaux. Mais, le Comité lui-même est également disponible pour dialoguer avec les Etats, afin de mieux leur faire comprendre, lorsque ceci est nécessaire, son interprétation de la Charte, la manière dont il l'a appliquée dans une situation concrète, et les raisons qui l'ont conduit à constater la non-conformité à la Charte.

#### B- Réponses aux questions du Comité

Le Comité pose deux séries de questions :

- les questions dites « générales », qui concernent donc tous les Etats, et qui figurent dans l'Introduction générale aux volumes de conclusions publiés chaque année. Il est important donc que les rédacteurs des rapports, lorsqu'ils traitent d'une disposition spécifique, se réfèrent au dernier volume de conclusions qui portait sur ladite disposition.
- Les questions spécifiques qui, elles, ne concernent qu'un Etat en particulier et figurent dans le chapitre du volume de conclusions relatif à l'Etat concerné.

Pour le prochain rapport de la République de Moldova, à soumettre en octobre 2011, la République de Moldova doit donc répondre :

- aux questions générales figurant dans l'introduction aux Conclusions 2008, Tome 1 ( §§12 à 14, page 14) , à savoir les questions suivantes :

« 12. Le Comité pose les questions générales suivantes à tous les Etats Parties et les invite à fournir des réponses dans le prochain rapport sur la disposition concernée.

13. Article 1§2

Le Comité attire l'attention sur l'existence du travail forcé dans le cadre familial (voir arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme dans l'affaire Siliadin c. France, 26 juillet 2005). Il demande des informations sur les dispositions juridiques adoptées pour lutter contre ce type de travail forcé ainsi que sur les mesures prises pour les appliquer.

14. Article 24

Le Comité demande que le prochain rapport décrive quels sont les droits des travailleurs en cas d'amendements unilatéraux effectués par l'employeur aux conditions substantielles du contrat de travail. »

- aux questions spécifiques à la République de Moldova qui figurent dans le chapitre relatif à cet Etat des Conclusions 2008, Tome 2, (pages 585 à 605)

Pour le rapport suivant à soumettre avant le 31 octobre 2012 :

- les questions générales figurent dans l'Introduction générale aux Conclusions 2009, Tome 1, p.13 §§13 et 14; il s'agit des questions suivantes :

« 13. Le Comité demande que le prochain rapport relatif à l'article 11 contienne des informations concernant l'existence de structures de réadaptation pour les toxicomanes, l'éventail des possibilités et traitements offerts, et l'adéquation entre l'offre et la demande.

14. Le Comité note que le travail indépendant constitue une activité économique de plus en plus développée. Dans ce contexte, le Comité demande des informations sur la couverture des travailleurs indépendants

pour tous les régimes de sécurité sociale au titre de l'article 12§1. »

- les questions spécifiques à la République de Moldova qui figurent dans le chapitre des conclusions relatives à cet Etat, dans les Conclusions 2009, Tome 2, pp. 549-579.

### **Troisième partie : le contenu du rapport**

Le rapport doit présenter

1) les textes en vigueur qui mettent en œuvre la disposition de la Charte concernée. Dans le premier rapport, un exposé détaillé du cadre juridique est nécessaire. Dans les rapports suivants, il suffit d'indiquer les changements intervenus. Il est très utile d'expliquer – par exemple, en se référant aux travaux parlementaires ou du Gouvernement – les motifs qui ont conduit aux changements de la situation juridique et les objectifs que la réforme poursuit.

2) les modalités de mise en œuvre de ces textes dans toutes les parties du territoire de l'Etat ; il peut être fait référence aux difficultés ainsi qu'aux stratégies mises en œuvre, aux résultats obtenus etc. Les rapports doivent expliquer les politiques menées au cours de la période de référence, préciser pourquoi des changements de politique sont intervenus, avec quels objectifs et quels résultats.

Il est rappelé que certaines dispositions de la Charte doivent être mises en œuvre immédiatement après la ratification, par exemple la liberté syndicale (article 5 de la Charte). D'autres dispositions - au contraire -, parce que leur mise en œuvre est particulièrement complexe et onéreuse, impliquent l'établissement de plans d'action avec une évaluation des besoins, des priorités, des échéances, des ajustements. Tous ces détails révélant la manière dont les autorités nationales mettent progressivement en

œuvre le droits en question doivent figurer dans chaque rapport, pour chaque période de référence.

3) les contrôles de la mise en œuvre des textes et des politiques; le rapport doit indiquer comment les pouvoirs publics s'assurent que les lois et les politiques sont effectivement appliquées ; référence peut être faite à des rapports internes provenant d'institutions chargées de ce contrôle, par exemple pour les dispositions de la Charte qui concernent le monde du travail, les rapports de l'inspection du travail.

#### **Quatrième partie : les 'statistiques'**

Le Comité européen des Droits sociaux a indiqué, à plusieurs reprises, aux Etats parties qu'ils doivent mesurer par des indicateurs les situations pratiques.

Il ne s'agit pas, à proprement parler, de 'statistiques', mais de 'données chiffrées', le travail attendu des Etats étant de 'compter' et non pas de se livrer à un difficile travail de statistiques.

On comprend aisément la nécessité de disposer de cette information chiffrée lorsqu'il s'agit du chômage : à défaut de mesurer la situation, en particulier le nombre total de chômeurs, le nombre de jeunes au chômage, le nombre de femmes, de travailleurs âgés, ainsi que les disparités par région ou secteur d'activité, il est clair qu'une politique de plein emploi ne peut être suivie.

C'est la même situation pour les accidents du travail, pour les infractions à la législation du travail.

Mais le Comité a aussi indiqué aux Etats qu'il leur revient de compter le nombre de personnes, qui sont titulaires des droits énoncés par la Charte et appartiennent à des catégories à risque ou expérimentant des difficultés pour accéder effectivement au droit en question. A défaut, les pouvoirs publics ne seront pas en mesure d'établir, puis de mettre en œuvre et d'ajuster, les plans d'action destinés à permettre la scolarisation des enfants malades ou handicapés ou bien le logement et la santé des Roms.

Les rapports doivent donc contenir les données chiffrées permettant d'illustrer que les pouvoirs publics connaissent, avec suffisamment de précision, la situation pour être en mesure de mettre en œuvre une politique efficace.

Les rapports peuvent se référer aux informations existantes collectées par des organismes nationaux ou internationaux.

Le Comité étudie systématiquement les chiffres publiés par Eurostat, l'OCDE et l'UE. Toutefois, tous les Etats parties ne sont pas concernés et, lorsque tel est le cas, il est important que les chiffres provenant de l'Office national des statistiques figurent dans le rapport.

## **Cinquième partie : les informations pratiques**

Délai : le rapport doit être soumis au Conseil de l'Europe le 31 octobre de chaque année.

Langue : le rapport doit être soumis en anglais ou en français. Il est essentiel que la traduction soit de qualité pour ne pas déformer le contenu du rapport dans la langue dans laquelle il a été rédigé.

Une bonne pratique consiste à publier le rapport, dans la langue originelle, sur un site internet public de l'Etat concerné. Le Conseil de l'Europe souhaite établir des liens entre le site de la Charte sociale, où sont publiés les rapports dans une langue officielle de l'Organisation, et les sites où ces rapports sont publiés dans leur langue originelle.

### Consultation des partenaires sociaux :

La Charte fait obligation aux Etats parties de consulter les partenaires sociaux nationaux au sujet du rapport. Selon les Etats, les modalités pratiques de cette consultation varient : certains Etats associent les partenaires sociaux à l'élaboration du rapport, d'autres les consultent une fois le rapport établi et tiennent éventuellement compte de leurs suggestions en amendant le rapport avant sa transmission au Conseil de l'Europe. Enfin, dans d'autres Etats, le rapport est adressé aux partenaires sociaux qui peuvent adresser leurs commentaires directement au Conseil de l'Europe.

Quelles que soient les modalités retenues, la consultation des syndicats d'employeurs et de travailleurs constitue une modalité de la mise en œuvre des droits de la Charte, en particulier des articles 5 et 6.

### Commentaires adressés au Conseil de l'Europe :

De plus, le Secrétariat général du Conseil de l'Europe est chargé de la diffusion des rapports des Etats aux Organisations non gouvernementales dotées du statut participatif auprès du Conseil de l'Europe. En pratique, cette diffusion est assurée par la publication de chaque rapport, dès son enregistrement, sur le site internet du Conseil de l'Europe.

De plus en plus souvent, les ONG font des commentaires sur les rapports.

En pratique, tout commentaire ou avis adressé par un syndicat ou une ONG au Conseil de l'Europe est porté à la connaissance de l'Etat concerné qui a la faculté de réagir à ces prises de position.

En conclusion, l'élaboration d'un bon rapport est donc une alchimie complexe qui constitue un travail complexe pour le ou les rédacteurs. Les indications figurant ci-dessus ont pour objectif de contribuer à simplifier cet exercice en rappelant quelques données fondamentales qui expliquent la raison d'être et l'utilité du rapport. Il est cependant évident qu'il appartient à chaque administration nationale de déterminer les modalités pratiques d'élaboration d'un rapport qui cadrent le mieux avec ses traditions, modes d'action et objectifs.

## Débat

M. Petros STANGOS, Membre du Comité européen des Droits sociaux, assure les participants que les membres du Comité ont une approche bienveillante pour les Etats qui ont récemment ratifié la Charte. Il comprend, par ailleurs, les difficultés des administrations nationales pour élaborer les rapports dont il rappelle que la principale fonction est d'informer sur la réalité de la situation en droit et en pratique. Sa principale suggestion consisterait à impliquer davantage la société civile notamment les syndicats et les organisations non gouvernementales, mais aussi les institutions indépendantes en matière de droits de l'homme ainsi que les médiateurs. Le Rapport peut contenir les avis et positions exprimées par ces acteurs sans nécessairement que le Gouvernement les fasse siennes ni même les commente.

M. STANGOS observe par la suite que la Charte est un traité de protection des droits de l'homme qui contribue à la régulation sociale dans les Etats parties. C'est donc l'intérêt de tous, y compris du Gouvernement, qu'elle soit appliquée et respectée. Enfin, la République de Moldova n'est pas seule à appliquer la Charte. Il est, par conséquent, utile d'étudier les exemples de mise en œuvre des autres Etats Parties et la manière dont les difficultés ont été surmontées.

Par rapport à la consultation des ONG lors de l'élaboration des rapports, les experts moldaves s'interrogent sur la manière de le faire et observent qu'en République de Moldova les organisations qui pourraient coopérer tant à l'élaboration des rapports qu'à la mise en œuvre ou le monitoring du respect des droits garantis par la Charte sont peu nombreuses, notamment en ce qui concerne les travailleurs migrants.

Les participants examinent par la suite les cas concrets où ils rencontrent les difficultés pour obtenir des informations demandées par le Comité européen des Droits sociaux ou les difficultés dans la mise en œuvre de la Charte, notamment : droit à l'assistance sociale (article 13), limitation des retenues sur les salaires (art. 4§5), droit à l'information dans les procédures de licenciements collectifs (art. 29).

## ANNEXE 1

### LA REPUBLIQUE DE MOLDOVA ET LA CHARTE SOCIALE EUROPEENNE

#### Situation de la République de Moldova au 1<sup>er</sup> décembre 2011

##### Ratifications

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.

##### 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										
									Grisé = Dispositions acceptées		

##### Situation de 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."

##### Rapports \*

Entre 2004 et 2010, la République de Moldova a présenté 7 rapports sur l'application de la Charte révisée.

Le 7e rapport, soumis le 16 novembre 2010 concerne les dispositions du groupe thématique 4 « Enfants, familles, migrants » (articles 7§§1, 2, 3, 4, 7, 8, 9 et 10, article 8, article 16, article 17, article 19§§7 et 8, article 27§2). Les conclusions portant sur ces dispositions ont été publiées en décembre 2010.

Le 8e rapport, qui devait être soumis avant le 31/10/2011, concerne les dispositions du groupe thématique 4 « Emploi, formation et égalité des chances » à savoir :

- droit au travail (article 1) ;
- droit à l'orientation professionnelle (article 9) ;
- droit des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté (article 15§§1 et 2) ;
- droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Etats Parties (article 18§§3 et 4) ;
- droit des femmes et des hommes à l'égalité des chances (article 20) ;
- droit à la protection en cas de licenciement (article 24) ;

Les conclusions relatives à ces dispositions seront publiées en décembre 2012.

\* Selon le système de rapports, décidé en 2006 par le Comité des Ministres, les dispositions de la Charte sociale européenne et la Charte révisée ont été divisées en quatre groupes thématiques. Les Etats soumettront un rapport sur les dispositions relatives à un groupe thématique chaque année ; ainsi chaque disposition de la Charte fera l'objet d'un rapport une fois tous les quatre ans.

# La situation de la République de Moldova au regard de l'application de la Charte au 1<sup>er</sup> décembre 2011

## Exemples de progrès réalisés dans la mise en oeuvre des droits sociaux en vertu de la Charte sociale <sup>5</sup>

### Général

- ▶ Adoption du Plan d'action national relatif aux droits de l'homme (2004-2008).
- ▶ Adoption du Plan d'action national pour 2006 – 2009 pour renforcer la protection contre le harcèlement au travail.

### Santé

- ▶ Adoption, dans le cadre des Objectifs de développement pour le millénaire des Nations Unies, d'une stratégie pour la croissance économique et la réduction de la pauvreté (2004-2006) prévoyant la réduction des taux de mortalité infantile et maternelle parmi les principaux indicateurs à améliorer d'ici 2006.
- ▶ Adoption par le Parlement moldave 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 moldave a approuvé une politique nationale de santé qui les priorités dans le domaine pour les 15 années à venir.

### Enfants/éducation

- ▶ 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.

### Non discrimination (sexe)

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

## Cas de non-conformité

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

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

La durée excessive du service en remplacement du service militaire restreint le droit de gagner sa vie par un travail librement entrepris.

[\(Conclusions 2008\)](#)

- ▶ *article 1§4 – Droit au travail – Orientation, formation et réadaptation professionnelles*

Il n'y a pas de garantie d'égalité de traitement de tous les ressortissants des Etats Parties ainsi qu'il n'existe pas de législation protégeant explicitement les personnes handicapées contre la discrimination dans l'éducation et la formation.

[\(Conclusions 2008\)](#)

- ▶ *article 9 – Droit à l'orientation professionnelle*

Absence de législation garantissant l'égalité de traitement de tous les ressortissants des Etats Parties.

[\(Conclusions 2008\)](#)

---

<sup>5</sup> « 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. Il adopte des conclusions dans le cadre de la procédure de rapports et des décisions dans le cadre de la procédure de réclamations collectives » (article 2 du règlement du Comité).



► *article 15§1 – Droits des personnes handicapées à la formation professionnelle, à la réadaptation et à l'intégration sociale – Education et formation des personnes handicapées*

Il n'existe pas de législation protégeant explicitement les personnes handicapées contre la discrimination dans l'éducation et la formation.

[\(Conclusions 2008\)](#)

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

La législation interdisant la discrimination en raison du handicap en matière d'emploi est inadéquate.

[\(Conclusions 2008\)](#)

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

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

Il n'y a pas de législation portant spécifiquement sur les principaux risques professionnels, non plus des preuves que les travailleurs temporaires et indépendants sont protégés de manière adéquate par la réglementation sur la santé et sécurité au travail.

[\(Conclusions 2009\)](#)

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

Absence d'un système de déclaration des accidents du travail et d'un système d'inspection du travail efficaces.

[\(Conclusions 2009\)](#)

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

Les taux de mortalité maternelle et infantile sont manifestement trop élevés.

[\(Conclusions 2009\)](#)

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

Il n'est pas établi que des dépistages des maladies responsables des taux élevés de mortalité prématurée dans le pays soient organisés ainsi qu'il n'est pas établi qu'une surveillance médicale gratuite à l'école soit être organisée pendant toute la scolarité.

[\(Conclusions 2009\)](#)

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

Absence de mesures adéquates prises pour protéger la population contre les accidents, ni contre les risques liés à l'amiante et aux radiations ionisantes.

[\(Conclusions 2009\)](#) ► *article 12§1 – Droit à la sécurité sociale – Existence d'un système de sécurité sociale*

Il n'y a pas de moyens pour établir le caractère suffisant des prestations de sécurité sociale ainsi qu'il n'a pas pu être établi le caractère raisonnable de la durée de versement des indemnités de chômage.

[\(Conclusions 2009\)](#)

► *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*

Le régime de sécurité sociale ne satisfait pas aux normes prescrites par le Code européen de sécurité sociale.

[\(Conclusions 2009\)](#)

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

Les mesures prises pour relever progressivement le niveau du système de sécurité sociale sont insuffisantes.

[\(Conclusions 2009\)](#)

► *article 12§4 – Droit à la sécurité sociale – Sécurité sociale des personnes se déplaçant entre les états*

La législation en place ne garantit pas l'égalité de traitement aux ressortissants des Etats Parties qui n'ont pas conclu d'accord avec la Moldova.

[\(Conclusions 2009\)](#)

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

Le droit à l'assistance médicale et sociale n'est pas garanti.

[\(Conclusions 2009\)](#)

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

Il n'y a pas de preuves que les personnes bénéficiant d'une assistance sociale et médicale ne souffrent pas, pour cette raison, d'une diminution de leurs droits politiques ou sociaux.

[\(Conclusions 2009\)](#)

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

Les services sociaux ne fonctionnent pas dans la manière prescrite par cette disposition, notamment il n'y a pas de preuve que les services sociaux offre des consultations et une assistance personnelle aux personnes qui ne disposent pas ou risquent de ne pas disposer de ressources suffisantes.

[\(Conclusions 2009\)](#)

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

► *article 2§1 - Droit à des conditions de travail équitables - Durée raisonnable du travail*

Le Code du travail autorise les entreprises à prévoir, d'une manière générale, des périodes de référence pouvant aller jusqu'à douze mois pour le calcul de la durée moyenne du travail.

[\(Conclusions 2010\)](#)

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

Il n'est pas établi que le droit aux jours fériés payés est garanti.

[\(Conclusions 2010\)](#)

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

Il n'est pas établi que le droit aux congés annuels est garanti.

[\(Conclusions 2010\)](#)

► *article 2§4 - Droit à des conditions de travail équitables - Elimination des risques en cas de travaux dangereux ou insalubres*

Il n'a pas été pourvu à l'élimination ou à la réduction des risques en cas de travaux dangereux ou insalubres.

[\(Conclusions 2010\)](#)

► *article 2§5 - Droit à des conditions de travail équitables - Repos hebdomadaire*

Il n'est pas établi que le droit au repos hebdomadaire est garanti.

[\(Conclusions 2010\)](#)

► *article 2§6 - Droit à des conditions de travail équitables - Information sur le contrat de travail*

Il n'est pas établi que le droit à l'information sur le contrat de travail est garanti.

[\(Conclusions 2010\)](#)

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

Il n'est pas établi que le droit à des conditions de travail équitables pour le travail de nuit est garanti.

[\(Conclusions 2010\)](#)

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

1. Un préavis d'un mois ne constitue pas un délai raisonnable lorsqu'un travailleur a au moins cinq ans d'ancienneté ;

2. Un préavis de deux mois ne constituent pas un délai raisonnable lorsqu'un travailleur a plus de quinze ans d'ancienneté.

[\(Conclusions 2010\)](#)

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

Il n'est pas établi que les retenues opérées sur les salaires permettent au salarié d'assurer sa subsistance et celle des personnes dont il a la charge.

[\(Conclusions 2010\)](#)

► *article 5 - Droit syndical*

1. Les syndicats ne couvrant pas l'ensemble du territoire doivent appartenir à un syndicat national, sectoriel ou intersectoriel pour pouvoir acquérir la personnalité juridique, ce qui limite de manière excessive le droit de constituer des syndicats ;

2. Il n'est pas établi qu'une réparation et des sanctions soient prévues par la loi en cas de discrimination fondée sur l'affiliation syndicale.

[\(Conclusions 2010\)](#)

► *article 6§1 - Droit de négociation collective - Consultation paritaire*

Il n'est pas établi que la consultation paritaire couvre tous les sujets d'intérêt mutuel.

[\(Conclusions 2010\)](#)

► *article 6§2 - Droit de négociation collective - Procédures de négociation*

1. L'existence d'un cadre législatif approprié n'est pas établie ;

2. Il n'est pas établi que les fonctionnaires ont le droit de participer aux processus au terme desquels sont définies les règles qui leur sont applicables.

[\(Conclusions 2010\)](#)

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

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

[\(Conclusions 2010\)](#)

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

1. 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 ;

2. Les restrictions du droit de grève faites aux fonctionnaires et personnels de secteurs tels que les affaires intérieures, la sécurité nationale et la défense nationale vont au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte révisée;

[\(Conclusions 2010\)](#)

► *article 21 - Droit des travailleurs à l'information et à la consultation*

Il n'a pas été établi que des sanctions soient imposées aux employeurs qui ne respectent pas l'obligation d'information et de consultation des travailleurs dans l'entreprise.

[\(Conclusions 2010\)](#)

► *article 26§1 - Droit à la dignité au travail - Harcèlement sexuel*

Il n'a pas été établi que la Moldova garantisse le droit à la protection contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

[\(Conclusions 2010\)](#)

► *article 26§2 - Droit à la dignité au travail - Harcèlement moral*

Il n'a pas été établi que la Moldova garantisse le droit à la protection contre le harcèlement moral sur le lieu de travail.

[\(Conclusions 2010\)](#)

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

1. 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.

2. Des facilités identiques à celles des représentants syndicaux doivent être octroyées aux autres délégués du personnel.

[\(Conclusions 2010\)](#)

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

Il n'est pas établi que la Moldova garantisse le droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs.

[\(Conclusions 2010\)](#)

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

► *article 7§1 – Droits des enfants et adolescents à la protection - Interdiction du travail avant 15 ans*

La République de Moldova n'a pas pris des mesures suffisantes pour garantir l'interdiction du travail avant l'âge de 15 ans dans la pratique

[\(Conclusions 2011\)](#)

► *article 7§2 – Droits des enfants et adolescents à la protection - Interdiction du travail avant 18 ans pour des activités dangereuses ou insalubres*

Il n'est pas établi que l'inspection du travail assure un contrôle sur les travaux effectués par les jeunes de moins de 18 ans pouvant être considérés comme dangereux ou insalubres.

[\(Conclusions 2011\)](#)

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

Il n'est pas établi que la durée de travail autorisée pendant l'année scolaire est suffisamment limitée afin de ne pas entraver l'assiduité scolaire, la réceptivité de l'enfant et son travail personnel (devoirs).

[\(Conclusions 2011\)](#)

► *article 7§4 – Droits des enfants et adolescents à la protection – Congés payés annuels*

Il n'est pas établi que la République de Moldova a pris des mesures suffisantes pour garantir la limitation de la durée du travail des travailleurs de moins de 18 ans dans la pratique.

[\(Conclusions 2011\)](#)

► *article 7§7 – Droits des enfants et adolescents à la protection – Durée du travail*

Il n'est pas établi que la République de Moldova a pris des mesures suffisantes pour que la durée minimale de quatre semaines des congés payés annuels des travailleurs de moins de 18 ans est respectée dans la pratique.

[\(Conclusions 2011\)](#)

► *article 7§8 – Droits des enfants et adolescents à la protection – Interdiction du travail de nuit*

Il n'est pas établi que la République de Moldova a pris des mesures suffisantes pour garantir le respect de l'interdiction du travail de nuit des travailleurs de moins de 18 ans dans la pratique.

[\(Conclusions 2011\)](#)

► *article 7§9 – Droits des enfants et adolescents à la protection – Contrôle médical régulier*

Il n'est pas établi que la République de Moldova a pris des mesures suffisantes pour soumettre les travailleurs de moins de 18 ans à un contrôle médical régulier dans la pratique

[\(Conclusions 2011\)](#)

► article 7§10 – Droits des enfants et adolescents à la protection – Protection spéciale contre les dangers physiques et moraux

1. La mise en œuvre de la législation en matière de lutte contre la traite demeure insuffisante;
2. Il n'est pas établi que les enfants soient effectivement protégés contre la mauvaise utilisation des technologies de l'information.

([Conclusions 2011](#))

► *article 16 – Droits de la famille à une protection sociale, juridique et économique*

Il n'est pas établi que les prestations familiales représentent un complément de revenu suffisant.

([Conclusions 2011](#))

► article 17§1 – Droits des enfants et des jeunes à une protection sociale, juridique et économique – Assistance, éducation, formation

1. les châtiments corporels infligés aux enfants ne sont pas interdits;
2. il n'est pas établi que les enfants placés dans des établissements de l'assistance publique bénéficient de protection et d'assistance suffisantes;
3. les délinquants mineurs sont détenus dans des centres de détention pour adultes.

([Conclusions 2011](#))

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

1. Il n'a pas été établi que les mesures prises pour augmenter le taux de scolarisation dans les écoles secondaires sont suffisantes;
2. Il n'a pas été établi que les mesures prises pour augmenter le taux de scolarisation des groupes vulnérables sont suffisantes.

([Conclusions 2011](#))

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

Il n'est pas établi que les motifs autorisant l'expulsion d'un travailleur migrant soient permis par la Charte;

1. Il n'est pas établi que les travailleurs migrants qui font l'objet d'un arrêté d'expulsion disposent de voies de recours suffisantes;
2. Il n'est pas établi que les membres de la famille d'un travailleur migrant expulsé puissent demeurer sur le territoire.

(Conclusions 2011)

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

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

(Rapport à soumettre au plus tard le 31 octobre 2011)

- article 1§1 et §3 – Conclusions 2008
- article 18§4 – Conclusions 2008
- article 20 – Conclusions 2008
- article 24§1 – Conclusions 2008

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

(Rapport à soumettre au plus tard le 31 octobre 2012)

- article 3§1 – Conclusions 2009

***Groupe thématique 3 « Droits liés au travail »***  
(Rapport à soumettre au plus tard le 31 octobre 2013)

--

**Groupe thématique 4 « Enfants, familles, migrants »**  
(Rapport à soumettre au plus tard le 31 octobre 2014)

► article 8§1 – Conclusions 2011



**ECHANGE DE VUES AVEC LE GOUVERNEMENT DE LA REPUBLIQUE  
DE MOLDOVA  
SUR L'ELABORATION DES RAPPORTS NATIONAUX  
ET SUR LES DISPOSITIONS DE LA CHARTE  
NON ACCEPTEES PAR LA MOLDOVA**

**Chişinău, le 1er décembre 2011**

**Programme**

Lieu de la réunion : Hôtel Flowers  
Rue Anestiade 7  
2011 Chişinău

Langues de travail : moldave et français

## **9h00 Ouverture de la réunion**

- M. Sergiu SAINCIUC, Vice-ministre du Travail, de la Protection sociale et de la Famille de la République de Moldova

- M. Régis BRILLAT, Chef de Service, Secrétaire exécutif du Comité européen des Droits sociaux, Conseil de l'Europe

## **9h10 Echange de vues sur l'élaboration des rapports nationaux**

*Les Etats parties soumettent périodiquement un rapport, dans lequel ils indiquent comment ils mettent en œuvre la Charte sociale européenne en droit et en pratique. Chaque rapport traite d'une partie des dispositions acceptées de la Charte. Le présent échange de vues porte sur la préparation des rapports : collecte des informations pertinentes, coordination interinstitutionnelle, analyse et synthèse des données, structure et rédaction des rapports, dans le but d'améliorer la qualité des rapports qui sont examinés par le Comité européen des Droits sociaux.*

### **Elaboration des rapports de la République de Moldova**

Présentation par Mme Lilia CURAJOS, Chef de la Section des relations internationales, Ministère du Travail, de la Protection sociale et de la Famille

### **Les informations nécessaires à l'examen des situations nationales par le Comité européen des Droits sociaux**

Présentation par M. Régis BRILLAT, Chef de Service, Secrétaire exécutif du Comité européen des Droits sociaux, Conseil de l'Europe

*10h30 pause-café*

## **11h00 Echange de vues sur l'élaboration des rapports nationaux**

Débat

*12h30 Déjeuner*

## **14h00 Echange de vues sur les dispositions de la Charte sociale européenne non acceptées par la Moldova**

*Sur la base des informations recueillies lors des réunions tenues le 21 mars 2006 et le 18 novembre 2008 à Chişinău au sujet des dispositions non acceptées de la Charte, il est apparu :*

- *que la législation moldave et la pratique pouvaient permettre l'acceptation immédiate de 12 dispositions (articles 7§6, 10§2, 10§3, 14§1, 14§2, 19§1, 19§4 (a) et (b), 19§5, 19§9, 22, 27§1, 27§3) : les autorités moldaves sont invitées à indiquer l'avancement de la procédure visant l'acceptation de ces dispositions ;*



- que 19 dispositions ne pouvaient pas être acceptées dans l'immédiat (articles 3§4, 4§1, 4§2, 7§5, 10§1, 10§4, 10§5, 13§4, 18§1, 18§2, 23, 30, 31§1, 31§2, 31§3, 19§2, 19§3, 19§4 (c), 25) : le présent échange de vues portera sur les dispositions de la Charte dont l'acceptation devrait être précédée par des réformes législatives ou institutionnelles, si la situation demeure inchangée depuis 2006, dans le but d'identifier les solutions nécessaires à l'accès de la Moldova à ces dispositions ;
- que l'acceptation de 5 dispositions (articles 15§3, 19§6, 19§10, 19§11, 19§12) a été incertaine dans le cadre juridique et institutionnel d'alors : les autorités moldaves sont invitées à indiquer si un progrès a été marqué depuis vers l'acceptation de ces dispositions.

### **Dispositions relatives aux conditions d'emploi et à la formation professionnelle**

- Le droit pour les travailleurs à des services de santé au travail, article 3§4 ;
- 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 ;
- Le droit des travailleurs à la protection de leurs créances en cas d'insolvabilité de leur employeur, article 25 ;
- La formation technique et professionnelle, article 10§1 ;
- Les chômeurs de longue durée, article 10§4 ;
- Autres aspects de la formation professionnelle, article 10§5.

Présentation par M. Régis BRILLAT, Chef de Service, Secrétaire exécutif du Comité européen des Droits sociaux, Conseil de l'Europe

### **La situation moldave en droit et en pratique**

- |                                    |  |
|------------------------------------|--|
| <b>Législation du travail :</b>    | - M. Sergiu MORARI, Chef de la Direction des rapports de travail et du partenariat social                  |
| <b>Formation professionnelle :</b> | - Mme Nina PUNGA, Chef de la Direction du développement des ressources humaines et des politiques d'emploi |
|                                    | - Mme Raisa DOGARU, Agence nationale de l'Emploi   |
|                                    | - un représentant du Ministère de l'Education (absent)   |
| <b>Rémunération :</b>              | - Mme Lilia BANTAȘ, Direction des politiques salariales  |

Débat

**15h00 Echange de vues sur les dispositions de la Charte sociale européenne non acceptées par la Moldova**

### **Dispositions relatives à la protection sociale et au logement**

- Le droit à l'assistance sociale et médicale : assistance d'urgence spécifique aux non-résidents, article 13§4 ;
- Le droit des personnes âgées à une protection sociale, article 23 ;
- Le droit à la protection contre la pauvreté et l'exclusion sociale, article 30
- Le droit au logement, article 31.

Présentation par M. Petros STANGOS, Membre du Comité européen des Droits sociaux

### **La situation moldave en droit et en pratique**

- Assistance sociale :** - M. Oleg BARCARI, Chef adjoint de la Direction de la politique de l'assistance sociale
- Assistance médicale :** - un représentant du Ministère de la Santé (absent)
- Droit au logement :** - Mme Nadejda BIRSANU Ministère du Développement Régional et des Constructions

Débat

### **15h45 Echange de vues sur les dispositions de la Charte sociale européenne non acceptées par la Moldova**

#### **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 ;
- Le droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance :
  - mesures spéciales pour faciliter leur départ, leur voyage et leur accueil, article 19§2
  - collaboration entre les services sociaux des Etats d'émigration et d'immigration, article 19§3
  - accès au logement public et au logement privé, article 19§4 (c)

Présentation par Mme Danuta WIŚNIEWSKA-CAZALS, Administratrice, Service de la Charte sociale européenne et du Code européen de sécurité sociale, Conseil de l'Europe

### **La situation moldave en droit et en pratique**

- Activité lucrative :** - Mme Valentina UNGUREANU, Consultant supérieur, Section des politiques migrationnelles
- Droit de circulation :** - Mme Tatiana CIUMAS, Ministère de l'Intérieur
- Assistance sociale :** - M. Oleg BARCARI, Chef adjoint de la Direction de la politique de l'assistance sociale

**Droit au logement :** - Mme Nadejda BIRSANU, Ministère du Développement Régional et des Constructions

Débat

16h00 *pause-café*

### **16h30 Procédure de réclamations collectives**

*Un Protocole additionnel à la Charte, entré en vigueur en 1998, permet aux syndicats et organisations d'employeurs nationaux, à des syndicats et organisations d'employeurs européens, (Confédération européenne des syndicats (CES), BUSINESSEUROPE (ex-UNICE) et Organisation internationale des employeurs (OIE)), ainsi qu'à des ONG internationales, de saisir le Comité de recours alléguant de violations de la Charte. Les ONG nationales peuvent également le faire si l'Etat concerné a fait une déclaration à cet effet. Le présent échange de vues vise à encourager la Moldova à accepter la procédure de réclamations collectives afin d'assurer une application plus large de la Charte sociale européenne dans le pays.*

Présentation par :

M. Petros STANGOS, Membre du Comité européen des Droits sociaux

M. Régis BRILLAT, Chef de Service, Secrétaire exécutif du Comité européen des Droits sociaux, Conseil de l'Europe

### **La situation moldave en droit et en pratique**

Présentation par M. Sergiu SAINCIUC, Vice-ministre du Travail, de la Protection sociale et de la Famille

Débat

### **17h15 Conclusions**

17h30 *Clôture de la réunion*





European  
Social  
Charter

Charte  
Sociale  
Européenne



COUNCIL  
OF EUROPE    CONSEIL  
DE L'EUROPE

**ECHANGE DE VUES AVEC LE GOUVERNEMENT DE LA REPUBLIQUE  
DE MOLDOVA  
SUR L'ELABORATION DES RAPPORTS NATIONAUX  
ET SUR LES DISPOSITIONS DE LA CHARTE  
NON ACCEPTEES PAR LA MOLDOVA**

**Chişinău, le 1er décembre 2011**

**Liste des participants**

## Conseil de l'Europe

Régis BRILLAT	Chef de Service, Secrétaire exécutif du Comité européen des Droits sociaux
Danuta WIŚNIEWSKA-CAZALS	Administratrice, Service de la Charte sociale européenne et du Code européen de sécurité sociale
Petros STANGOS	Membre du Comité européen des Droits sociaux

## Ministère du Travail, de la Protection Sociale et de la Famille

Sergiu SAINCIUC	Vice-ministre du Travail, de la Protection sociale et de la Famille
Lilia CURAJOS	Chef de la Section des relations internationales
Sergiu MORARI	Chef de la Direction des rapports de travail et du partenariat social
Catalina DORU	Chef adjoint de la Direction des rapports de travail et du partenariat social
Djulieta POPESCU	Chef de la Direction des rapports de travail et du partenariat social
Valentina UNGUREANU	Consultant supérieur, Section politiques de migration
Lilia BANTAȘ	Consultant supérieur, Direction politiques salariales
Nina PUNGA	Chef de la Direction du développement des ressources humaines et politiques d'emploi
Oleg BARCARI	Chef de la Direction des rapports de travail et du partenariat social
Victoria BOTNARU	Chef de la Section des services sociales, Direction des rapports de travail et du partenariat social
Natalia MIRON	Consultant, Direction des rapports de travail et du partenariat social
Vadim JORA	Consultant, Section protection des droits des enfants
Elena ȘARGU	Consultant supérieur, Section protection des droits des enfants

Nelea RUSSU	Consultant supérieur, Direction des assurances sociales
Olesea ARMAȘ	Consultant, Section relations internationales
Raisa DOGARU	Vice-directeur général, Agence Nationale de l'Emploi
Cristina DRUMEA	Spécialiste principale, Agence Nationale de l'Emploi

### **Ministère de l'Intérieur**

Olesea COTOMAN	Consultant, Bureau de Migration et d'Asile
Tatiana CIUMAȘ	Chef de la Section de l'intégration, Direction Réfugiés

### **Ministère du Développement régional et des Constructions**

Nadejda BIRSANU	Chef adjoint, Direction de logement
-----------------	-------------------------------------

### **Ministère de la Santé**

Tatiana ZATIC	Absente
---------------	---------

### **Ministère de l'Education**

	Absent
--	--------





## ANNEXE 4



### **Déclaration du Comité des Ministres sur le 50e anniversaire de la Charte sociale européenne**

*(adoptée par le Comité des Ministres le 12 octobre 2011, lors de la 1123e réunion des Délégués des Ministres)*

Le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe,

Considérant la Charte sociale européenne, ouverte à la signature à Turin le 18 octobre 1961 et révisée à Strasbourg le 3 mai 1996 (« la Charte ») ;

Réaffirmant que tous les droits de l'homme sont universels, indissociables, interdépendants et intimement liés ;

Réitérant son attachement à la dignité humaine et à la protection de tous les droits de l'homme ;

Soulignant que la jouissance des droits de l'homme doit être assurée sans aucune discrimination ;

Réitérant sa détermination à édifier des sociétés solidaires en garantissant un accès équitable aux droits sociaux, en luttant contre l'exclusion et en protégeant les groupes vulnérables ;

Soulignant l'importance particulière des droits sociaux et de leur respect en temps de crise économique, notamment pour les personnes appartenant à des groupes vulnérables ;

A l'occasion du 50e anniversaire de la Charte,

1. Réaffirme solennellement le rôle fondamental de la Charte pour garantir et promouvoir les droits sociaux sur notre continent ;
2. Se félicite du grand nombre de ratifications intervenues depuis le Deuxième Sommet des Chefs d'Etat et de Gouvernement, à l'occasion duquel il a été décidé de promouvoir et mettre pleinement en œuvre la Charte, et appelle les Etats membres qui n'ont encore pas ratifié la Charte sociale européenne révisée à envisager de le faire ;

3. Reconnaît la contribution du mécanisme des réclamations collectives pour promouvoir la mise en œuvre des droits sociaux, et appelle les Etats membres n'ayant pas encore accepté le système de réclamations collectives à envisager de le faire ;
4. Exprime sa détermination à garantir l'efficacité de la Charte sociale à travers un système de rapports approprié et efficace et, là où elle s'applique, la procédure de réclamations collectives ;
5. Se félicite des nombreux exemples de mesures prises par les Etats parties pour mettre en œuvre et respecter la Charte, et appelle les gouvernements à tenir compte, de manière appropriée, de l'ensemble des observations faites dans les conclusions du Comité européen des Droits sociaux et dans les rapports du Comité gouvernemental ;
6. Affirme sa détermination à soutenir les Etats parties dans leurs efforts pour mettre leurs situations nationales en conformité avec la Charte et à s'assurer de l'expertise et de l'indépendance du Comité européen des Droits sociaux ;
7. Invite les Etats membres et les organes pertinents du Conseil de l'Europe à accroître leurs efforts de sensibilisation à la Charte au niveau national auprès des professions juridiques, des universitaires et des partenaires sociaux ainsi que pour informer le grand public sur ses droits.