



mars 2023

## **CHARTE SOCIALE EUROPEENNE REVISEE**

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2022

**REPUBLIQUE DE MOLDOVA**

*Ce texte peut subir des retouches de forme.*

La fonction du Comité européen des Droits sociaux est de statuer sur la conformité des situations des Etats avec la Charte sociale européenne. Dans le cadre de la procédure de rapports nationaux, il adopte des conclusions et dans le cadre de la procédure de réclamations collectives, il adopte des décisions.

Des informations relatives à la Charte, les observations interprétatives et les questions générales formulées par le Comité figurent dans l'Introduction générale à l'ensemble des Conclusions.

Le présent chapitre concerne la République de Moldova, qui a ratifié la Charte sociale européenne révisée le 8 août 2001. L'échéance pour remettre le 17<sup>e</sup> rapport était fixée au 31 décembre 2021 et la République de Moldova l'a présenté le 15 février 2022.

Le Comité rappelle qu'il a été demandé à la République de Moldova de répondre aux questions ciblées posées au titre de diverses dispositions (questions figurant dans l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte). Le Comité s'est donc concentré sur ces aspects. Il a également examiné les réponses données aux précédentes conclusions de non-conformité, d'ajournement et de conformité dans l'attente d'informations (Conclusions 2018).

En outre, le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée au titre de certaines dispositions. Si la conclusion précédente (Conclusions 2018) a conclu à la conformité de la situation, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022.

Conformément à la procédure adoptée par le Comité des Ministres lors de la 1196<sup>e</sup> réunion des Délégués des Ministres des 2-3 avril 2014, le rapport concernait les dispositions du groupe thématique III « Droits liés au travail » :

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

La République de Moldova a accepté toutes les dispositions de ce groupe, sauf les articles 4§1, 4§2 et 22.

La période de référence allait du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2020.

Les Conclusions relatives à la République de Moldova concernent 20 situations et sont les suivantes :

- 6 conclusions de conformité : articles 2§3, 2§5, 2§6, 2§7, 6§1 et 29,
- 9 conclusions de non-conformité : articles 2§2, 2§4, 4§3, 4§4, 4§5, 5, 6§3, 6§4 et 28.

En ce qui concerne les 5 autres situations, régies par les articles 2§1, 6§2, 21, 26§1 et 26§2, le Comité nécessite des informations supplémentaires pour être en mesure d'examiner la situation.

Le Comité considère que l'absence des informations demandées est incompatible avec l'obligation de la République de Moldova de présenter des rapports en vertu de la Charte révisée.

Le rapport suivant de la République de Moldova traitera des dispositions du groupe thématique IV « Enfants, familles, migrants » :

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

L'échéance pour soumettre ce rapport était fixée au 31 décembre 2022.

Les Conclusions et les rapports sont disponibles sur [www.coe.int/socialcharter](http://www.coe.int/socialcharter).

## **Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables**

### *Paragraphe 1 - Durée raisonnable du travail*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la République de Moldova.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à des questions ciblées pour l'article 2§1 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la République de Moldova était conforme à l'article 2§1 de la Charte, dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2018). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions posées dans sa conclusion précédente, ainsi qu'aux questions ciblées.

### **Mesures visant à garantir une durée raisonnable du travail**

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé si, dans la pratique, il est des circonstances dans lesquelles un salarié peut être amené à travailler plus de 60 heures par semaine, notamment dans les secteurs de l'agriculture, de la chasse et de la pisciculture, de même que dans les secteurs du commerce de gros et de détail et de l'hôtellerie-restauration. (Conclusions 2018).

Le rapport ne fournissant aucune des précisions souhaitées, le Comité renouvelle cette demande d'informations. Il considère que, dans l'hypothèse où les renseignements demandés ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne démontrerait que la situation de la République de Moldova soit conforme à l'article 2§1 de la Charte.

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé des informations actualisées sur le cadre juridique visant à garantir une durée raisonnable du travail (hebdomadaire, journalière, périodes de repos...) et les exceptions (y compris la base juridique et la justification). Il a également demandé des informations détaillées sur les mesures de mise en œuvre et les dispositifs de contrôle, notamment en ce qui concerne les activités des inspections du travail (statistiques sur les inspections et leur fréquence par secteur d'activité économique, sanctions imposées, etc.).

Le Comité rappelle que le télétravail ou le travail à distance peuvent conduire à des horaires de travail excessifs. Il réitère également qu'il est nécessaire de donner pleinement effet au droit des travailleurs de refuser d'effectuer un travail en dehors de leurs heures normales de travail ou pendant leurs vacances ou d'autres formes de congé (parfois appelé "droit à la déconnexion"). Les États parties doivent veiller à ce que les employeurs aient l'obligation de mettre en place des dispositions pour limiter ou décourager le travail non comptabilisé en dehors des heures normales de travail, en particulier pour les catégories de travailleurs qui peuvent se sentir poussés à fournir des performances excessives. Dans certains cas, des aménagements peuvent être nécessaires pour assurer la déconnexion numérique afin de garantir la jouissance des périodes de repos (déclaration sur la déconnexion numérique et la surveillance électronique des travailleurs).

Le rapport contient des informations sur les modifications apportées au Code du travail (n° 155 du 20 juillet 2017) concernant la durée raisonnable du travail. L'article 97 du Code du travail régit le travail à temps partiel et l'article 97(1) prévoit des garanties pour les travailleurs sous contrat à temps partiel. L'article 97(2) définit les règles relatives à la réduction du temps de travail qui peut être fixée pour une période maximale de trois mois consécutifs, sans excéder toutefois cinq mois par an. L'article 100(1) prévoit un aménagement du temps de travail permettant de diviser la durée de travail journalière en deux plages : une plage fixe, pendant laquelle la présence du travailleur est obligatoire, et une autre, variable, pendant

laquelle le travailleur détermine son heure d'arrivée et de départ. En vertu de l'article 107 du Code du travail, la durée du repos quotidien entre deux journées de travail ne peut être inférieure à 11 heures consécutives.

Par ailleurs, le rapport indique qu'entre 2017 et 2020, 1 366 inspections ont été réalisées dans le secteur agricole et ont permis de constater que pendant les périodes de récolte, la durée du travail journalier et hebdomadaire établie n'était pas respectée. Quelques 2 088 et 2 058 inspections ont été effectuées respectivement dans le secteur public et celui du commerce. De plus, 682 plaintes formulées par des citoyens ont été examinées, dont 63 concernant des infractions à la réglementation relative à la durée du travail, qui ont été soumises à un tribunal pour examen.

### ***Mesures prises par les autorités pour garantir le respect d'une durée raisonnable du travail et mesures correctives prises dans des secteurs d'activité spécifiques***

Dans la question ciblée, le Comité demandait des informations spécifiques sur les mesures proactives prises par les autorités (aux niveaux national, régional, local et sectoriel, y compris les institutions nationales des droits de l'homme et les organismes de promotion de l'égalité, ainsi que sur l'activité de l'inspection du travail et les résultats des affaires portées devant les tribunaux) pour garantir le respect de la durée raisonnable du travail. Il a également demandé que soient portées à sa connaissance les constatations (par ex. les résultats des activités de l'inspection du travail ou les décisions des tribunaux sur les plaintes) et les mesures correctives prises dans des secteurs d'activité spécifiques, tels que le secteur de la santé, l'industrie de la restauration, l'industrie hôtelière, l'agriculture, le travail domestique et les soins.

Dans la réponse sur ce point, le rapport indique que dans le cadre des visites d'inspection, des séminaires et des réunions organisées par l'Inspection nationale du travail, les acteurs économiques sont informés des dispositions juridiques relatives à la durée du travail et au temps de repos. Au cours de la période considérée, les inspecteurs du travail ont contribué à la conduite de 135 réunions de sensibilisation auxquelles ont participé plus de 7 000 personnes. De même, lors des activités de sensibilisation et de formation mises en œuvre conjointement avec l'administration publique locale et la Fédération des syndicats de l'éducation et des sciences (soit une cinquantaine de réunions totalisant plus de 600 participants), les chefs des établissements d'enseignement ont abordé les questions liées à la définition du temps de travail des gardiens et des opérateurs, en tenant compte du nombre d'unités prévues et des ressources financières disponibles.

### ***Législation et pratique concernant les périodes d'astreinte***

Dans sa conclusion précédente, le Comité s'est enquis de la réglementation applicable au régime des astreintes et a demandé si les périodes d'inactivité au cours de l'astreinte étaient comptabilisées, en tout ou en partie, comme temps de repos (Conclusions 2018).

Dans la question ciblée, le Comité a demandé des informations sur la législation et la pratique en matière de temps et de services d'astreinte (y compris en ce qui concerne les contrats « zéro heure »), et sur la manière dont les périodes d'astreinte inactives sont traitées en termes de temps de travail et de repos ainsi que de rémunération.

Dans leur réponse, les autorités indiquent que la législation nationale ne réglemente pas les temps d'astreinte et les contrats « zéro heure ». Le Comité demande qu'il soit précisé si cela signifie que les temps d'astreinte et les contrats « zéro heure » n'existent pas en République de Moldova ou qu'ils ne sont pas régis par la législation nationale. Le Comité note que les périodes d'astreinte sont des périodes pendant lesquelles le travailleur n'est pas tenu d'effectuer un travail pour l'employeur. Elles ne constituent pas un temps de travail effectif, que cette astreinte soit effectuée dans les locaux de l'employeur ou à domicile. Il note que, d'après les informations transmises à propos de la covid-19, le service d'astreinte est une

pratique qui a réellement cours en République de Moldova. Par conséquent, le Comité souhaite que le prochain rapport fournisse des informations à ce sujet.

### **Covid-19**

Dans le cadre de la crise de la covid-19, le Comité a demandé aux États parties de fournir des informations relatives à l'impact de la pandémie sur le droit à des conditions de travail équitables, ainsi que les mesures générales qui ont été prises afin d'en atténuer les effets. Plus précisément, le Comité a demandé des informations sur la jouissance du droit à une durée raisonnable du travail dans les secteurs suivants : soins de santé et travail social, application de la loi, défense et autres services publics essentiels, éducation et transports.

Le Comité renvoie à sa déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021.

Le rapport indique qu'en 2020, la durée de service des entités économiques a été réduite et limitée, à l'exception des établissements publics médicaux et sanitaires. Lorsque la présence physique n'était pas possible, une procédure de télétravail, respectant la durée de travail établie, a été mise en place. Dans les cas où les travailleurs n'étaient pas en mesure d'exercer leurs activités à distance, un congé payé annuel ou un congé sans solde a été accordé.

Par ailleurs, le rapport indique que conformément aux dispositions n° 6 du 26 mars 2020, n° 14 du 6 avril 2020 et n° 21 du 24 avril 2020, arrêtées par la Commission des situations exceptionnelles de la République de Moldova, les périodes comprises entre le 30 mars et le 3 avril, le 7 et le 17 avril, le 21 et le 24 avril, le 27 et le 30 avril ont été déclarées « jours de repos » pour les entités du secteur financier à l'exception des établissements médicaux et de soins et des autorités administratives dans le domaine de la défense nationale, de l'ordre public et de la sécurité nationale. Ces journées étaient intégralement payées, sachant que les travailleurs avaient obligation de les rattraper selon les modalités fixées par le gouvernement, c'est-à-dire en travaillant certains samedis de 2020, en augmentant d'une heure la durée de travail journalière et en réduisant de 30 minutes la pause déjeuner.

Le rapport fait également état de la publication par le ministère de la Santé, du Travail et de la Protection sociale sur son site internet, de certaines recommandations visant à clarifier d'un point de vue juridique la situation de la relation de travail entre l'employeur et le travailleur, ainsi qu'à assurer la protection socio-économique, la sécurité et la santé au travail des employés. Ces recommandations portaient notamment sur l'examen par les parties de la possibilité de travailler à domicile ; l'établissement d'horaires de travail individuels assortis d'un aménagement du temps de travail ; la mise en place du travail à temps partiel ; l'inscription à l'unité d'astreinte ; le chômage technique accompagné du versement d'une indemnité ; l'octroi au travailleur d'un congé annuel ou d'un congé sans solde.

### *Conclusion*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

Voir opinion dissidente de Carmen Salcedo Beltrán relative à l'article 2§1 de la Charte sociale européenne de 1961 et de la Charte sociale européenne révisée.

## **Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables**

### *Paragraphe 2 - Jours fériés payés*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la République de Moldova.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§2 de la Charte. Seuls les Etats pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la République de Moldova n'était pas conforme à l'article 2§2 de la Charte au motif que le travail effectué un jour férié n'était pas suffisamment compensé (Conclusions 2018).

Le rapport ne contient pas d'information sur ce sujet. Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion de non-conformité.

### **Covid-19**

Le rapport ne fournit aucune information en réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie.

Le Comité renvoie à sa déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova n'est pas conforme à l'article 2§2 de la Charte au motif que le travail effectué un jour férié n'est pas suffisamment compensé.

## **Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables**

### *Paragraphe 3 - Congés payés annuels*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la République de Moldova.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§3 de la Charte. Seuls les Etats pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la République de Moldova n'était pas conforme à l'article 2§3 de la Charte pendant la période de référence au motif que la loi permettait, dans certains cas, de reporter à l'année suivante l'intégralité des congés annuels, sans garantir que le salarié bénéficie d'au moins deux semaines ininterrompues de congé pendant l'année où les congés étaient dus (Conclusions 2018).

Le Comité note que l'article 118(3) du Code du travail a été modifié par la loi n° 157 de 2017, pour faire en sorte qu'en cas d'ajournement du congé, le travailleur concerné puisse prendre au moins 14 jours de son congé payé annuel et le reste du congé annuel avant la fin de l'année suivante.

Au vu de ce qui précède, le Comité considère que la situation est désormais conforme à la Charte sur ce point.

### **Covid-19**

Le rapport ne fournit aucune information en réponse à la question concernant les aménagements particuliers liés à la pandémie.

Le Comité renvoie à sa déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova est conforme à l'article 2§3 de la Charte.



## **Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables**

### *Paragraphe 4 - Elimination des risques en cas de travaux dangereux ou insalubres*

Le Comité prend note des informations contenues dans le rapport soumis par la République de Moldova.

Le Comité souligne qu'aucune question ciblée n'a été posée en relation avec l'article 2§4 de la Charte. Pour cette raison, seuls les Etats pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations demandées ont été tenus de fournir des informations pour cette disposition dans le cycle de rapport actuel (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte en ce qui concerne les dispositions relatives au groupe thématique « Droits du travail »).

Le Comité a décidé d'ajourner sa conclusion en 2018 sur l'article 2§4 de la Charte. Le rapport ne contenait aucune information spécifique sur les mesures prises pour éliminer ou réduire les risques liés aux activités dangereuses ou insalubres et, en particulier, des informations et des statistiques prouvant que ces mesures ont été effectivement mises en œuvre par des moyens incluant la mise en place d'un système efficace d'inspection du travail. Même s'il avait considéré que, concernant les mesures en réponse aux risques résiduels, la situation était conforme à la Charte, le Comité a également demandé des précisions sur le type de mesures compensatoires appliquées, en précisant, dans la mesure du possible, quelles mesures s'appliquent aux différentes catégories de travailleurs exposés à des risques résiduels, et quel est le pourcentage de ces travailleurs couverts par ces mesures compensatoires en question.

### ***Élimination ou réduction des risques***

Le Comité rappelle que la première partie de l'article 2 §4 de la Charte impose aux États d'éliminer les risques dans les professions intrinsèquement dangereuses ou insalubres. Cette partie de l'article 2 §4 est étroitement liée à l'article 3 de la Charte (droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail), aux termes duquel les États s'engagent à mener des politiques et à prendre des mesures pour améliorer la santé et la sécurité au travail et prévenir les accidents et les atteintes à la santé, notamment en réduisant au minimum les causes des risques inhérents au milieu de travail.

Le Comité renvoie à ses conclusions au titre de l'article 3§1 de la Charte (Conclusions 2017, 2021), dans lesquelles il a noté que le rapport ne contenait aucune information spécifique sur la politique générale en matière de sécurité et de santé au travail. Dans les Conclusions 2018 sur l'article 2§4, le Comité avait réitéré la demande d'informations et averti que, sans une réponse sur le sujet, la situation ne pourrait pas être considérée comme conforme à la Charte. Dans le présent rapport, il n'y a à nouveau aucune information soumise sur ce point et aucune réponse fournie.

Compte tenu du manque persistant d'informations, le Comité conclut donc qu'il n'est pas établi que la situation de la République de Moldova soit conforme à l'article 2§4 de la Charte en ce qui concerne l'élimination ou la réduction des risques professionnels.

### ***Mesures en réponse aux risques résiduels***

Le Comité rappelle que lorsque les risques n'ont pas encore pu être éliminés ou suffisamment réduits en dépit de l'application des mesures de prévention, ou à défaut de leur application, la seconde partie de l'article 2§4 impose aux Etats d'assurer aux travailleurs exposés à de tels risques l'octroi d'une forme ou l'autre de compensation. L'objectif de ces mesures doit être d'offrir aux personnes concernées des temps de repos suffisants et réguliers pour récupérer du stress et de la fatigue engendrés par leur activité et de préserver ainsi leur vigilance ou de limiter l'exposition au risque.

Le Comité se réfère à ses précédentes conclusions (Conclusions 2018) et note que la demande d'informations sur le type de mesures compensatoires appliquées, en précisant

dans la mesure du possible, quelles mesures s'appliquent aux différentes catégories de travailleurs exposés à des risques résiduels, et quel est le pourcentage de ces travailleurs couverts par ces mesures compensatoires en cause, n'est pas satisfaite. Aucune information n'est communiquée. Le Comité réitère donc la question et si le prochain rapport ne contient pas les informations demandées, rien ne permettra d'établir que la situation de la République de Moldova est conforme à l'article 2§4 de la Charte à cet égard.

### ***Mesures liées à la covid-19***

Il n'y a pas d'information sur les mesures prises pendant la pandémie de la covid-19 dans ce domaine.

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova n'est pas conforme à l'article 2§4 de la Charte au motif qu'il n'a pas été établi que les risques inhérents aux professions dangereuses ou insalubres ont été suffisamment éliminés ou réduits.

## **Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables**

### *Paragraphe 5 - Repos hebdomadaire*

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§5 de la Charte. Pour cette raison, seuls les Etats à l'égard desquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen.

Le Comité ayant considéré dans sa conclusion précédente que la situation de la République de Moldova était conforme à la Charte, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022.

Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova est conforme à l'article 2§5 de la Charte.

## **Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables**

### *Paragraphe 6 - Information sur le contrat de travail*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la République de Moldova.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§6 de la Charte. Seuls les États pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité ayant considéré dans sa conclusion précédente que la situation de la République de Moldova était conforme à la Charte, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022 sur ce point. Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

### **Covid-19**

Le rapport ne fournit aucune information en réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova est conforme à l'article 2§6 de la Charte.

## **Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables**

### *Paragraphe 7 - Travail de nuit*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la République de Moldova.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§7 de la Charte. Seuls les États pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la République de Moldova n'était pas conforme à l'article 2§7 de la Charte au motif que la législation ne prévoyait pas d'examen médical préalable à l'affectation à un poste de nuit (Conclusions 2018). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion de non-conformité.

Le rapport indique que l'article 103 du Code du travail, relatif au travail de nuit, a été modifié en 2020. Tout d'abord, les travailleurs affectés à un poste de nuit sont tenus de se soumettre à une visite médicale obligatoire préalable à la prise de fonction et prise en charge par l'employeur. Ensuite, si le travail de nuit est contre-indiqué pour des raisons médicales, le salarié en question doit être affecté à un poste de jour approprié. Ces dispositions complétaient une condition préexistante selon laquelle les salariés ayant effectué au moins 120 heures de travail de nuit sur une période de six mois devaient se soumettre à un examen médical pris en charge par l'employeur.

### **Covid-19**

Le rapport ne fournit aucune information en réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova est conforme à l'article 2§7 de la Charte.

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

### *Paragraphe 3 - Non-discrimination entre femmes et hommes en matière de rémunération*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la République de Moldova.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à une question ciblée pour l'article 4§3 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

En ce qui concerne l'article 4§3, les Etats ont été invités à fournir des informations sur l'impact de la covid-19 sur le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale, avec une référence particulière et des données relatives à l'étendue et aux modalités d'application des régimes de chômage partiel aux travailleuses.

Le Comité rappelle qu'il examine le droit à l'égalité de rémunération sous l'angle des articles 20 et 4§3 de la Charte et qu'il y procède tous les deux ans (au titre du groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances » et du groupe thématique 3 « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la République de Moldova n'était pas conforme à l'article 4§3 de la Charte aux motifs que le contrôle judiciaire de l'application du principe de rémunération équitable n'était pas garanti dans la pratique et qu'il n'était pas possible de procéder à des comparaisons de rémunérations inter-entreprises dans le secteur privé (Conclusions 2018).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion de non-conformité.

### ***Obligations de garantir le droit à une rémunération égale pour un travail égal ou de valeur égale***

#### ***Cadre juridique***

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé des informations sur l'interdiction de la discrimination tant directe qu'indirecte, ainsi que sur les définitions de l'égalité de rémunération et de la rémunération pour un travail de valeur égale (Conclusions 2018).

Le rapport rappelle que le droit des employés à un salaire égal pour un travail égal ou de valeur égale entre les hommes et les femmes est régi par l'article 10 al.2(g) et l'article 128(2) du Code du travail. Il y est déclaré qu'aucune modification n'a été apportée à ces dispositions au cours de la période de référence.

Le Comité note également que l'article 8 du Code du travail interdit toute discrimination directe et indirecte à l'encontre d'un salarié en raison du sexe, de l'âge, de la race, de la nationalité, des croyances, des opinions politiques, de l'origine sociale, du lieu de résidence, du handicap physique, intellectuel ou mental, de l'affiliation à un syndicat ou de la participation à des activités syndicales, ou pour tout autre motif.

Le rapport ne répondant qu'en partie à ses questions, le Comité réitère toutes ses questions spécifiques. Le Comité souligne que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de la République de Moldova est conforme à l'article 4§3 de la Charte.

### ***Recours effectifs***

Dans sa conclusion précédente, le Comité a conclu que la situation n'était pas conforme à l'article 4§3 de la Charte au motif que le contrôle judiciaire de l'application de la loi sur l'égalité de rémunération n'est pas garantie (Conclusions 2018).

Le rapport ne contient pas d'information à ce sujet. Le Comité demande des informations sur le nombre d'affaires portées devant les tribunaux liées spécifiquement à la discrimination salariale à raison du sexe, en précisant la décision à laquelle elles ont abouti, les sanctions prononcées contre les employeurs et les indemnités accordées aux victimes. Entretemps, le Comité réitère sa précédente conclusion de non-conformité sur ce point.

### ***Transparence salariale et comparaison des emplois***

Dans sa conclusion précédente, le Comité a conclu que la situation n'était pas conforme à l'article 4§3 de la Charte au motif qu'il n'était pas possible de procéder à des comparaisons de rémunérations entre entreprises dans le secteur privé (Conclusions 2018).

Le rapport ne contient pas d'information à ce sujet. Par conséquent, le Comité réitère sa précédente conclusion de non-conformité sur ce point.

### ***Données statistiques et mesures visant à promouvoir le droit à l'égalité salariale***

Le rapport ne contient pas de données statistiques sur l'écart salarial entre hommes et femmes constaté au cours de la période de référence.

A titre informatif, le Comité relève dans la Demande directe concernant la Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération en République de Moldova, publiée par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) de l'OIT en 2021 (109e session de la Conférence internationale du travail), que les femmes gagnaient 13,5 % de moins que les hommes en 2017 (contre 13,2 % de moins en 2015)

La République de Moldova ayant accepté l'article 20.c, le Comité examine les politiques et autres mesures visant à réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au titre de l'article 20 de la Charte.

### ***L'impact de la covid-19 sur le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale***

Le rapport ne contient pas d'information demandée en réponse à la question relative à l'impact de la covid-19.

Le Comité renvoie à sa déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021.

### ***Conclusion***

Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova n'est pas conforme à l'article 4§3 de la Charte aux motifs que :

- le contrôle judiciaire de l'application de la loi sur l'égalité de rémunération n'est pas garantie ;
- il n'est pas possible de procéder à des comparaisons de rémunérations entre entreprises dans le secteur privé.

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

### *Paragraphe 4 - Délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la République de Moldova.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à des questions ciblées pour l'article 4§4 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la République de Moldova n'était pas conforme à l'article 4§4 de la Charte (Conclusions 2018).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente de non-conformité, ainsi qu'aux questions ciblées.

Le Comité renvoie à son Observation interprétative de l'article 4§4 (2018), dans laquelle il a rappelé qu'un délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi est considéré comme un des éléments constitutifs d'une rémunération équitable. Pour rappel, est raisonnable un délai de préavis qui tient compte de l'ancienneté du travailleur, de la nécessité de ne pas priver ce dernier brutalement de moyens d'existence et de la nécessaire information du travailleur en temps utile pour lui permettre de rechercher un nouvel emploi. Au cours de cette période, le travailleur a droit à une rémunération normale. Le Comité souligne qu'il revient aux gouvernements de prouver que ces éléments ont été pris en compte dans la conception et l'application des règles de base en matière de durée de préavis.

Dans le prolongement de son Observation interprétative de l'article 4§4 (2018), le Comité rappelle que la question du caractère raisonnable des délais de préavis ne sera plus abordée, hormis lorsque ces délais sont manifestement déraisonnables. Le Comité évaluera cette question au regard des aspects suivants :

1. les critères de fixation du délai de préavis (ou du montant de l'indemnité compensatrice) :
  - selon la source : la loi, la convention collective, le contrat de travail ou une décision judiciaire
  - en cas de période d'essai, y compris dans la fonction publique
  - pour les travailleurs précaires
  - en cas de cessation d'emploi pour des raisons indépendantes de la volonté des parties
  - y compris les cas de licenciement sans préavis ni indemnité ;
2. la prise en compte de l'ancienneté par la loi, la convention collective ou le contrat de travail, dans le cadre d'une seule relation d'emploi ou d'une succession d'emplois précaires de relations de travail.

### ***Délai de préavis raisonnable : cadre juridique et ancienneté***

Dans ses questions ciblées, le Comité a demandé des informations sur le droit de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi (cadre juridique et pratique) et si des dispositions spécifiques avaient été prises en réponse à la pandémie de covid-19 et à la crise sanitaire.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a jugé la situation de la République de Moldova non conforme à l'article 4§4 de la Charte au motif que certains délais de préavis n'étaient pas raisonnables (pour les salariés justifiant de plus de six mois d'ancienneté – préavis ou indemnité compensatrice ; en cas de licenciement pour raison de santé ; en cas de réintégration d'un ancien salarié sur décision de justice) (Conclusions 2018).



Le Comité renvoie à sa conclusion précédente pour une description détaillée des motifs de rupture du contrat de travail et des périodes de préavis applicables (Conclusions 2014 et Conclusions 2018). Le rapport ne contient pas d'informations concernant d'éventuels changements apportés à la législation concernant la précédente conclusion de non-conformité. Le Comité considère que la situation sur le plan des délais de préavis applicables en République de Moldova reste floue et demande que le prochain rapport fournisse des informations claires sur les délais de préavis et/ou indemnités compensatoires. Il demande également des informations spécifiques sur la manière dont l'ancienneté est prise en compte lors de la fixation des délais de préavis. Dans l'attente des informations demandées, le Comité réserve sa position à ce sujet.

Le rapport ne contient pas d'informations sur d'éventuelles dispositions spécifiques qui auraient été prises en matière de préavis en réponse à la pandémie de covid-19.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé des informations concernant les délais de préavis ou les indemnités compensatoires en cas de licenciement dans le secteur public (Conclusions 2018). Le rapport ne contient pas les informations demandées. En conséquence, le Comité réitère sa demande et considère que dans l'hypothèse où ces informations ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de la République de Moldova est conforme à l'article 4§4 de la Charte à ce sujet.

### ***Période d'essai***

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé des informations concernant les délais de préavis ou indemnités compensatoires pendant la période d'essai (Conclusions 2018). Le rapport ne contient pas les informations demandées. En conséquence, le Comité réitère sa demande et considère que dans l'hypothèse où ces informations ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de la République de Moldova est conforme à l'article 4§4 de la Charte à ce sujet.

### ***Travailleurs précaires***

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé des informations concernant les délais de préavis ou les indemnités compensatrices en cas de licenciement pour cessation anticipée des contrats à durée déterminée (Conclusions 2018). Le Comité prend note des informations fournies par les autorités au sujet de l'article 184 du code du travail, qui porte sur les contrats permanents et les contrats à durée déterminée.

### ***Cessation d'emploi pour des raisons indépendantes de la volonté des parties***

Le Comité prend note des informations fournies au sujet de l'article 184 du code du travail. L'employeur est tenu de prévenir le travailleur deux mois à l'avance en cas de licenciement dû à la liquidation de l'entreprise ou à la cessation d'activité de l'employeur lorsque celui-ci est une personne physique, ou à la réduction des effectifs de l'entreprise ; un mois à l'avance en cas de licenciement lié au constat que les qualifications du salarié ne correspondent pas au poste occupé ou au travail à effectuer ; 14 jours calendaires à l'avance en cas de licenciement dû au départ à la retraite d'un salarié lorsqu'il atteint cette période de sa vie. Le salarié bénéficie d'au moins un jour ouvrable par semaine – avec maintien du salaire moyen – pour chercher un autre emploi. Si le salarié a failli à ses obligations professionnelles, la notification préalable n'est pas obligatoire.

### ***Licenciement sans préavis ni indemnité***

Le Comité prend note des informations fournies au sujet de l'article 184 (3) du code du travail.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte au motif que les délais de préavis sont manifestement déraisonnables dans les cas suivants :

- licenciement pour raison de santé ;
- réintégration d'un ancien salarié par décision de justice.

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

### *Paragraphe 5 - Limitation des retenues sur les salaires*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la République de Moldova.

Le Comité rappelle qu'aucune question n'a été posée au titre de l'article 4§5 de la Charte. Pour cette raison, seuls les États à l'égard desquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité rappelle que les retenues sur les salaires envisagées à l'article 4§5 ne peuvent être autorisées que dans certaines circonstances qui doivent être bien définies dans un instrument juridique (par exemple, une loi, un règlement, une convention collective ou une sentence arbitrale (Conclusions V (1977), Déclaration d'interprétation sur l'article 4§5). Le Comité rappelle en outre que les retenues sur salaire doivent être soumises à des limites raisonnables et ne doivent pas en soi aboutir à priver les travailleurs et les personnes à leur charge de leurs moyens de subsistance (Conclusions 2014, Estonie). Dans ce contexte, lors de son évaluation des situations nationales, le Comité examinera si le revenu disponible d'un travailleur après toutes les retenues est supérieur au niveau de subsistance national. En outre, le Comité rappelle qu'en vertu de l'article 4§5 de la Charte, les travailleurs ne peuvent renoncer à leur droit à la limitation des retenues sur salaire (Conclusions 2005, Norvège). En outre, la manière dont ces retenues sont déterminées ne doit pas être laissée à la discrétion des parties au contrat de travail (Conclusions 2005, Norvège).

En vue de procéder à une évaluation des situations nationales, le Comité demande aux États parties de fournir les informations suivantes dans leur prochain rapport :

- une description du cadre juridique concernant les retenues sur les salaires, y compris les informations sur le montant du salaire protégé (insaisissable) ;
- des informations sur le niveau national de subsistance ;
- en l'absence de niveau national de subsistance, des informations établissant que le revenu disponible d'un travailleur gagnant le salaire minimum après toutes les déductions (y compris pour l'entretien des enfants) est suffisant pour garantir les moyens de subsistance ;
- une description des mesures de protection qui empêchent les travailleurs de renoncer à leur droit à la limitation des retenues sur salaire.

### ***Retenues sur salaire et salaire protégé***

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait noté que les limites fixées par l'article 149 du Code du travail permettaient de maintenir des situations dans lesquelles les travailleurs ne recevaient que 70 % ou 50 % du salaire minimum. Il demande que le prochain rapport démontre que le salaire protégé, c'est-à-dire la part du salaire restant après toutes les retenues autorisées, y compris la pension alimentaire, dans le cas d'un travailleur percevant le salaire minimum, ne sera jamais inférieur au niveau de subsistance établi par le gouvernement.

### ***Renonciation au droit à la limitation des retenues sur salaire***

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2018), le Comité a estimé que la situation n'était pas conforme à la Charte car il n'avait pas été établi que les travailleurs ne pouvaient pas renoncer à leur droit à la limitation des retenues sur salaire. En l'absence d'informations dans le rapport à cet égard, le Comité réitère sa conclusion précédente de non-conformité pour ce motif.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que les travailleurs ne peuvent pas renoncer à leur droit à la limitation des retenues sur salaire.

## **Article 5 - Droit syndical**

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la République de Moldova.

Il rappelle qu'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 5 de la Charte ainsi que, le cas échéant, aux précédentes conclusions de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa précédente conclusion, le Comité a considéré que la situation de la République de Moldova n'était pas conforme à l'article 5 de la Charte au motif qu'il n'était pas établi : (i) qu'une protection contre les actes de discrimination antisyndicale et d'ingérence était effectivement assurée ; (ii) que le droit syndical des policiers était garanti (Conclusions 2018).

Le Comité rappelle aussi que, dans son Introduction générale aux Conclusions 2018, il avait posé une question générale au titre de l'article 5 et demandé aux États de fournir dans le prochain rapport des informations sur le droit syndical des membres des forces armées.

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente de non-conformité, aux questions ciblées, et à la question générale.

### ***Taux de syndicalisation***

Le Comité a demandé, dans une question ciblée, à recevoir des données sur l'ampleur de la syndicalisation dans le pays et dans les secteurs d'activité.

En réponse à la question ciblée, le rapport précise que le gouvernement ne dispose pas de statistiques sur l'affiliation syndicale.

### ***Champ d'application personnel***

Le Comité a précédemment estimé que la situation n'était pas conforme à la Charte au motif qu'il n'avait pas été établi que le droit d'organisation de la police était garanti (Conclusions 2018). Aucune information n'est fournie dans le rapport sur cette question par conséquent le Comité réitère sa précédente conclusion.

Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé à tous les États de fournir des informations concernant le droit syndical des membres des forces armées (Conclusions 2018 – Question générale). Le rapport ne contenant pas les informations demandées, le Comité réitère donc sa demande et conclut que, dans l'hypothèse où cette information n'apparaîtrait pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de la République de Moldova est conforme à la Charte sur ce point.

### ***Restrictions au droit syndical***

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les activités du secteur public ou privé dans lesquelles les travailleurs étaient exclus du droit de constituer des organisations pour protéger leurs intérêts économiques et sociaux, ou du droit d'adhérer à de telles organisations. Le rapport ne contenant pas les informations demandées, le Comité réitère donc sa demande et conclut que, dans l'hypothèse où cette information n'apparaîtrait pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de la République de Moldova est conforme à la Charte sur ce point.

### ***Constitution de syndicats et d'organisations d'employeurs***

Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé à être informé de tout autre refus d'enregistrement qui pourrait être opposé à l'avenir à un syndicat et des motifs justifiant le

refus (Conclusions 2018). Le rapport ne contenant pas les informations demandées, Le Comité réitère donc sa demande et considère que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation est conforme à la Charte sur ce point.

### ***Activités syndicales***

Dans ses précédentes conclusions, le Comité a demandé des informations concernant d'éventuelles mesures prises pour revoir les amendes et les sanctions applicables en cas d'actes d'ingérence du gouvernement et des employeurs dans les affaires internes des syndicats (Conclusions 2018). Le rapport ne contenant pas les informations demandées, le Comité réitère donc sa demande et conclut que, dans l'hypothèse où cette information n'apparaîtrait pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de la République de Moldova est conforme à la Charte sur ce point.

### ***Représentativité***

Dans sa précédente conclusion, le Comité a une nouvelle fois demandé comment était assurée la pluralité syndicale, afin que les droits économiques, sociaux et professionnels des travailleurs soient protégés au mieux dans la République de Moldova (Conclusions 2018). En réponse à la question du Comité, le rapport précise qu'en vertu de l'article 8 de la loi relative aux syndicats, les syndicats sont librement constitués.

Le Comité prend note des informations fournies dans le rapport et réitère sa question.

### ***Conclusion***

Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte aux motifs :

- que le droit syndical n'est pas garanti aux policiers ;
- qu'une protection contre les actes de discrimination antisyndicale et d'ingérence n'est pas effectivement assurée.

## **Article 6 - Droit de négociation collective**

### *Paragraphe 1 - Consultation paritaire*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la République de Moldova.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 6§1 de la Charte. Seuls les États pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

La conclusion précédente ayant estimé que la situation de la République de Moldova était conforme à la Charte, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022. Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova est conforme à l'article 6§1 de la Charte.

## **Article 6 - Droit de négociation collective**

### *Paragraphe 2 - Procédures de négociation*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la République de Moldova.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 6§2 de la Charte. Seuls les États pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité rappelle aussi que dans son Introduction générale aux Conclusions 2018, il avait posé une question générale au titre de l'article 6§2 de la Charte et demandé aux États de fournir dans le prochain rapport des informations sur les mesures prises ou envisagées pour garantir le droit de négociation collective des travailleurs indépendants et des autres travailleurs ne relevant pas de la définition habituelle du travailleur dépendant.

Le Comité avait ajourné sa conclusion précédente dans l'attente des informations sur les mesures prises pour promouvoir la négociation collective (Conclusions 2018). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente d'ajournement et à la question générale.

Le rapport fournit seulement un tableau indiquant le nombre de conventions collectives conclues pendant la période de référence, ventilées par année et par secteur d'activité, mais sans indiquer le niveau concerné, ni le nombre ou le pourcentage des travailleurs couverts. À part de cela, le rapport ne contient pas les informations demandées par le Comité. Par conséquent, le Comité renouvelle sa demande d'informations concernant les mesures prises pour promouvoir la négociation collective. Le Comité demande par ailleurs des informations sur le nombre de conventions collectives signées et en vigueur pendant la période de référence, en indiquant le secteur et le niveau concernés, ainsi que le nombre et le pourcentage des travailleurs couverts. Si ces informations ne figurent pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation est conforme à l'article 6§2 de la Charte.

Étant donné que le rapport ne fournit aucune information pertinente en réponse à la question générale susmentionnée, le Comité réitère sa demande d'informations sur les mesures prises ou envisagées pour garantir le droit de négociation collective des travailleurs indépendants et des autres travailleurs ne relevant pas de la définition habituelle du travailleur dépendant.

### **Covid-19**

Le rapport ne fournit aucune information en réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie.

#### *Conclusion*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.



## **Article 6 - Droit de négociation collective**

### *Paragraphe 3 - Conciliation et arbitrage*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la République de Moldova.

Le Comité rappelle qu'aucune question n'a été posée pour l'article 6§3 de la Charte. Seuls les Etats pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la République de Moldova n'était pas conforme à l'article 6§3 de la Charte au motif que le recours obligatoire à l'arbitrage était autorisé dans des circonstances allant au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte (Conclusions 2018).

Le Comité relève que le rapport du Gouvernement ne contient aucune information relative à l'article 6§3 de la Charte.

Des rapports précédents et des discussions tenues avec le Comité gouvernemental sur les Conclusions 2018 (document GC(2019)28, 22 janvier 2020), il ressort qu'en cas d'échec de la procédure de conciliation prévue par le Code du travail pour le règlement des conflits du travail, chacune des parties a le droit de saisir les tribunaux pour obtenir le règlement du conflit. A ce jour, le Gouvernement n'a pas répondu aux questions du Comité et n'a en particulier pas précisé si cette procédure devant les tribunaux représente une procédure judiciaire ou une procédure d'arbitrage pour résoudre les conflits du travail, ni quels types de procédures d'arbitrage existent pour la résolution des conflits collectifs du travail.

A la lumière de ce qui précède, le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations détaillées sur le cadre juridique applicable en matière d'arbitrage pour le règlement des conflits collectifs du travail, et en particulier sur le caractère volontaire ou obligatoire des procédures d'arbitrage, dans le secteur privé et dans le secteur public. Dans l'intervalle, le Comité considère qu'il n'est pas établi qu'il existe des mécanismes d'arbitrage pour le règlement des conflits collectifs du travail.

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait en outre demandé que le prochain rapport contienne des informations sur les procédures de conciliation dans le secteur public.

Le Comité note qu'il ressort des discussions tenues avec le Comité gouvernemental sur les Conclusions 2018 (document précité), que la procédure de conciliation prévue par le Code du travail pour le règlement des conflits du travail est applicable à tous les secteurs, y compris à l'administration publique centrale et locale.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova n'est pas conforme à l'article 6§3 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi qu'il existe des procédures d'arbitrage pour le règlement des conflits du travail dans le cadre des négociations collectives, dans le secteur privé et le secteur public.

## **Article 6 - Droit de négociation collective**

### *Paragraphe 4 - Actions collectives*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la République de Moldova.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 6§4 de la Charte. Seuls les Etats pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité rappelle aussi que dans son Introduction générale aux Conclusions 2018, il avait posé une question générale au titre de l'article 6§4 et demandé aux Etats de fournir dans le prochain rapport des informations sur le droit de grève des membres de la police et sur les restrictions dont il serait éventuellement assorti.

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la République de Moldova n'était pas conforme à l'article 6§4 de la Charte (Conclusions 2018). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion de non-conformité et à la question générale.

### ***Droit à des actions collectives***

#### ***Habilitation à déclencher une action collective***

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé des éclaircissements sur les personnes pouvant appeler à la grève à tous les niveaux. Le rapport ne fournissant pas les informations demandées, le Comité réitère sa question. Dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à l'article 6§4 de la Charte.

#### ***Restrictions au droit de grève, exigences de procédure***

Dans sa conclusion précédente, le Comité a considéré que la situation n'était pas conforme à l'article 6§4 de la Charte aux motifs i) que les restrictions au droit de grève des fonctionnaires et personnels de secteurs tels que l'administration, la sécurité nationale et la défense nationale allaient au-delà des limites permises par l'article G de la Charte, ii) que tous les agents des services de distribution d'eau et d'électricité, des télécommunications et du contrôle du trafic aérien étaient privés du droit de grève, iii) que les restrictions au droit de grève des personnels des douanes allaient au-delà des limites permises par l'article G de la Charte et iv) que l'obligation imposée aux grévistes de protéger les installations et équipements de l'entreprise allait au-delà des limites permises par l'article G de la Charte.

Le rapport ne contenant aucune information nouvelle, le Comité réitère sa conclusion de non-conformité dans son intégralité.

#### ***Droit de grève des membres de la police***

Le Comité relève que le Gouvernement n'a pas répondu à la question générale posée dans l'Introduction générale aux Conclusions 2018. Il réitère par conséquent sa question et demande que le prochain rapport contienne des informations sur le droit de grève des membres de la police et sur les restrictions dont ce droit serait éventuellement assorti.

### ***Covid-19***

Dans le cadre de la crise liée à la pandémie de covid-19, le Comité a demandé à tous les Etats de fournir des informations :

- sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour garantir le droit de grève ;
- en ce qui concerne les services minimaux ou essentiels, sur toute mesure introduite en lien avec la crise de la covid-19 ou durant la pandémie pour restreindre le droit des travailleurs et des employeurs de mener des actions revendicatives.

Le Comité rappelle que dans sa Déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux adoptée le 24 mars 2021, il a précisé que l'article 6§4 de la Charte implique un droit des travailleurs à mener une action collective (par exemple, un arrêt de travail) pour des raisons de santé et de sécurité au travail. Cela signifie, par exemple, que des grèves en réaction à un manque d'équipement de protection individuelle adéquat ou à l'absence de protocole de distanciation, de désinfection et de nettoyage sur le lieu de travail entreraient dans le champ d'application de la protection offerte par la Charte.

Le rapport indique que les règles relatives au droit de grève n'ont pas changé durant la pandémie.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte aux motifs que :

- les restrictions au droit de grève des fonctionnaires et personnels de l'administration, de la sécurité nationale, de la défense nationale et des douanes vont au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte ;
- les agents des services de distribution d'eau et d'électricité, des télécommunications et du contrôle du trafic aérien n'ont pas le droit de grève ;
- l'obligation imposée aux grévistes de protéger les installations et équipements de l'entreprise va au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte.

## **Article 21 - Droit des travailleurs à l'information et à la consultation**

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la République de Moldova.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à une question ciblée pour l'article 21 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation était conforme à l'article 21 de la Charte dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2018). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions posées dans sa conclusion précédente, ainsi qu'à la questions ciblées.

Le Comité rappelle que l'article 21 garantit le droit des travailleurs à l'information et à la consultation au sein de l'entreprise, afin que les travailleurs soient en mesure d'influer sur les décisions de l'entreprise qui les affectent fortement et que leurs points de vue soient pris en considération lorsque de telles décisions sont prises, comme des changements dans l'organisation du travail et dans les conditions de travail.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé quelles catégories de salariés (telles que les travailleurs temporaires, les travailleurs à temps plein, les travailleurs à temps partiel, les apprentis, etc.) étaient prises en compte pour le calcul du nombre de salariés couverts par le droit à l'information et consultation). Le rapport ne fournit aucune information en réponse. Le Comité réitère donc sa demande et considère que si les informations ne sont pas fournies dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation est conforme à la Charte sur ce point.

Le Comité a également demandé s'il existait des voies de recours ouvertes aux salariés, ou à leurs représentants, qui estimaient que leur droit à l'information et à la consultation au sein de l'entreprise n'avait pas été respecté, y compris des exemples, sur la manière dont ces voies de recours sont prévues par la législation et appliquées dans entraine toi. Le rapport ne répond pas à cette question. Le Comité réitère donc sa demande et considère que si les informations ne sont pas fournies dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation est conforme à la Charte en ce qui concerne les recours disponibles.

Le Comité note, d'après le rapport, qu'en 2017 le Code du travail a été modifié pour le mettre en conformité avec les directives 2002/14/CE sur l'information et la consultation des travailleurs et la directive 2001/23/CE sur la sauvegarde des droits des travailleurs en cas de des transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements ont été transposés. Le rapport fournit des informations sur le champ d'application matériel modifié du droit à l'information et à la consultation. Le Comité note qu'elle reste conforme à la Charte (voir aussi Conclusions 2018).

Aux fins du présent cycle de contrôle, le Comité a demandé des informations sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour garantir le respect du droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail. Il a notamment demandé de faire spécifiquement référence à la situation et aux dispositions dans les secteurs d'activité les plus touchés par la crise, que ce soit en raison de l'impossibilité de poursuivre leur activité ou de la nécessité d'un large basculement vers le télétravail ou le travail à distance, ou en raison de leur nature de première ligne, comme les soins de santé, l'application de la loi, les transports, le secteur alimentaire, le commerce de détail essentiel et d'autres services essentiels.

Il ressort du rapport qu'aucune mesure spécifique n'a été prise pendant la pandémie. Le Comité renvoie à sa Déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021, dans laquelle il a rappelé que le dialogue social a pris une nouvelle dimension et une nouvelle

importance durant la crise liée à la covid-19. Les syndicats et les organisations patronales devraient être consultés à tous les niveaux, tant sur les mesures liées à l'emploi pour combattre et contenir la covid-19 à court terme que sur les efforts déployés pour se remettre des effets économiquement perturbateurs de la pandémie à plus long terme. Cela est nécessaire à tous les niveaux, notamment au niveau industriel et sectoriel ainsi qu'au niveau de l'entreprise où les nouvelles exigences en matière de santé et de sécurité, les nouvelles formes d'organisation du travail (télétravail, partage du travail, etc.) et la réaffectation de la main-d'œuvre imposent des obligations en matière de consultation et d'information des représentants des travailleurs au sens de l'article 21 de la Charte.

### *Conclusion*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

## **Article 26 - Droit à la dignité au travail**

### *Paragraphe 1 - Harcèlement sexuel*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la République de Moldova.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux États de répondre à des questions ciblées pour l'article 26§1 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité a précédemment conclu que la situation de la République de Moldova était conforme à l'article 26§1 de la Charte.

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions ciblées.

### **Prévention**

Dans le cadre du présent cycle de contrôle, le Comité a souhaité recevoir des informations sur les campagnes de sensibilisation et de prévention menées, ainsi que sur les mesures prises pour garantir que le droit à la dignité au travail soit pleinement respecté dans la pratique.

Le rapport ne fournit aucune information à ce sujet. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les campagnes de sensibilisation et de prévention menées, ainsi que sur les mesures prises pour garantir que le droit à la dignité au travail soit pleinement respecté dans la pratique.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a noté que, selon une étude de 2018, une salariée sur cinq en République de Moldova subit des formes subtiles de harcèlement sexuel au travail (regards, gestes inappropriés, propos à connotation sexuelle, etc.) et que quatre femmes sur 100 sont confrontées à des formes graves de harcèlement (Conclusions 2018).

Le Comité rappelle que l'article 26§1 impose aux États parties de prendre des mesures préventives appropriées (campagnes d'information, de sensibilisation et de prévention sur le lieu de travail ou dans le cadre du travail) pour lutter contre le harcèlement sexuel. En particulier, en consultation avec les partenaires sociaux (Conclusions 2005, Lituanie), ils doivent informer les travailleurs sur la nature des agissements en question et sur les recours possibles (Conclusions 2003, Italie).

Le Comité demande par ailleurs dans quelle mesure les partenaires sociaux sont consultés, le cas échéant, sur les initiatives visant à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou dans le cadre du travail, y compris dans le cadre du travail en ligne ou à distance (voir aussi les Conclusions 2018).

Le Comité considère que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de la République de Moldova soit conforme à l'article 26§1 de la Charte sur ce point.

### **Régime de responsabilité de l'employeur et recours**

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur le cadre réglementaire et sur toute modification récente visant à lutter contre le harcèlement et les abus sexuels dans le cadre du travail ou des relations d'emploi.

Le rapport indique qu'au cours de la période de référence 2017-2020, les normes légales relatives à la lutte contre le harcèlement et les abus sexuels dans le cadre du travail ou des relations d'emploi sont demeurées inchangées.

Le Comité demande des informations à jour sur le nombre de plaintes pour harcèlement sexuel déposées auprès des instances compétentes ou d'une juridiction et sur les suites qui leur ont été données.

### ***Dommmages et intérêts***

Dans une question ciblée, le Comité a demandé si l'indemnisation dont pourrait bénéficier une victime de harcèlement sexuel pour le préjudice moral et matériel subi était plafonnée.

Le rapport ne contient aucune information en réponse à la question ciblée. Le Comité demande à nouveau si l'indemnisation dont pourrait bénéficier une victime de harcèlement sexuel pour le préjudice moral et matériel subi est plafonnée. Il considère que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de la République de Moldova soit conforme à l'article 26§1 de la Charte sur ce point.

### ***Covid-19***

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour protéger le droit à la dignité sur le lieu de travail, notamment en ce qui concerne le harcèlement sexuel. Il a souhaité recevoir des informations spécifiques sur les catégories de travailleurs en situation de risque accru, telles que les travailleurs de nuit, les travailleurs à domicile et les employés de maison, les employés de magasin, le personnel médical et les autres travailleurs de première ligne.

Le rapport indique que durant la pandémie de Covid-19, les normes légales relatives à la lutte contre le harcèlement et les abus sexuels dans le cadre du travail ou des relations d'emploi sont demeurées inchangées.

### ***Conclusion***

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

## **Article 26 - Droit à la dignité au travail**

### *Paragraphe 2 - Harcèlement moral*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la République de Moldova.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux États de répondre à des questions ciblées pour l'article 26§2 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité a précédemment conclu que la situation de la République de Moldova était conforme à l'article 26§2 de la Charte, dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2018).

Son appréciation portera donc sur les informations communiquées par le gouvernement en réponse aux questions posées dans sa précédente conclusion et aux questions ciblées.

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions posées dans sa précédente conclusion, ainsi qu'aux questions ciblées.

### **Prévention**

Dans le cadre du présent cycle de contrôle, le Comité a souhaité recevoir des informations sur les campagnes de sensibilisation et de prévention menées, ainsi que sur les mesures prises pour garantir que le droit à la dignité au travail soit pleinement respecté dans la pratique.

Le rapport ne fournit aucune information à ce sujet. Le Comité réitère sa demande d'information sur les campagnes de sensibilisation et de prévention menées, ainsi que sur les mesures prises pour garantir le plein respect du droit à la dignité au travail dans la pratique.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a noté que la loi relative à l'égalité des chances et le Code du travail ont été modifiés en 2016 en introduisant l'obligation pour l'employeur d'informer les salariés que tout acte de discrimination est interdit sur le lieu de travail (Conclusions 2018). Il a aussi noté que conformément aux articles 10.2 et 199.1 du Code du travail, tels que modifiés en 2016, le règlement intérieur de chaque entreprise doit désormais contenir des clauses prévoyant le respect du principe de non-discrimination et l'élimination du harcèlement sexuel, ainsi que de toute forme de non reconnaissance du travail (Conclusions 2018). En vertu de l'article 48.2 du Code du travail, les salariés doivent se voir remettre, à des fins d'information, une série de documents qui leur sont applicables, dont le règlement intérieur de l'entreprise (Conclusions 2018). Le Comité a demandé que le rapport suivant précise si cette obligation vaut aussi pour le harcèlement moral (psychologique) et si les services de l'Inspection du travail vérifient que les entreprises s'y conforment (Conclusions 2018). En l'absence d'informations à ce sujet dans le rapport, il renouvelle sa question. Le Comité considère que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de la République de Moldova soit conforme à l'article 26§2 de la Charte sur ce point.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a en outre demandé que le rapport suivant précise dans quelle mesure les partenaires sociaux étaient consultés ou impliqués, le cas échéant, dans la mise en œuvre des mesures visant à prévenir le harcèlement moral (psychologique) au travail. Il a également demandé des informations à jour sur les nouvelles mesures de prévention et campagnes de sensibilisation, etc. qui auraient été mises en œuvre (Conclusions 2018). En l'absence d'informations à ce sujet dans le rapport, il réitère sa question. Le Comité considère que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de la République de Moldova soit conforme à l'article 26§2 de la Charte sur ce point.



### ***Régime de responsabilité de l'employeur et recours***

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur le cadre réglementaire et sur toute modification récente visant à lutter contre le harcèlement moral (psychologique) dans le cadre du travail ou des relations d'emploi.

Le rapport indique qu'au cours de la période de référence 2017-2020, les normes légales relatives à la lutte contre les comportements abusifs dans le cadre du travail ou des relations d'emploi sont demeurées inchangées.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé quelles étaient les voies de recours offertes en cas de harcèlement moral (psychologique) perpétré contre l'employeur, de harcèlement commis entre des salariés ou de harcèlement impliquant des tiers (entrepreneurs, travailleurs indépendants, visiteurs, clients, etc.) en tant qu'auteurs ou victimes (Conclusions 2018). Le rapport ne contient pas les informations demandées.

Le Comité rappelle que la responsabilité de l'employeur doit pouvoir être engagée en cas de harcèlement impliquant des salariés dont il est responsable, ou survenant dans des locaux dont il est responsable, lorsqu'une personne extérieure à l'entreprise (entrepreneurs indépendants, travailleurs indépendants, visiteurs, clients, etc.) en est la victime ou l'auteur (Conclusions 2014, Finlande). Le Comité demande de nouveau quelles sont les voies de recours offertes en cas de harcèlement moral (psychologique) perpétré contre l'employeur, de harcèlement commis entre des salariés ou de harcèlement impliquant des tiers (entrepreneurs, travailleurs indépendants, visiteurs, clients, etc.) en tant qu'auteurs ou victimes. Il considère que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de la République de Moldova soit conforme à l'article 26§2 de la Charte sur ce point.

### ***Dommmages et intérêts***

Dans une question ciblée, le Comité a demandé si l'indemnisation dont pourrait bénéficier une victime de harcèlement moral (psychologique) pour le préjudice moral et matériel subi était plafonnée.

Le rapport ne contient aucune information en réponse à la question ciblée. Le Comité demande une nouvelle fois si l'indemnisation dont pourrait bénéficier une victime de harcèlement moral (psychologique) pour le préjudice moral et matériel subi est plafonnée.

Il considère que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de la République de Moldova soit conforme à l'article 26§2 de la Charte sur ce point.

### ***Covid-19***

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour protéger le droit à la dignité sur le lieu de travail, notamment en ce qui concerne le harcèlement sexuel. Il a souhaité recevoir des informations spécifiques sur les catégories de travailleurs en situation de risque accru, telles que les travailleurs de nuit, les travailleurs à domicile et les employés de maison, les employés de magasin, le personnel médical et les autres travailleurs de première ligne.

Le rapport indique que durant la pandémie de Covid-19, les normes légales relatives à la lutte contre les comportements abusifs dans le cadre du travail ou des relations d'emploi sont demeurées inchangées.

### ***Conclusion***

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

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

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la République de Moldova.

Il fait observer qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 28 de la Charte. Seuls les États pour lesquels la conclusion précédente a été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle de contrôle (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2018), le Comité a considéré que la situation de la République de Moldova n'était pas conforme à l'article 28 de la Charte aux motifs qu'il n'était pas établi que les délégués du personnel autres que les représentants syndicaux bénéficiaient d'une protection contre le licenciement ou autres mesures de rétorsion lorsqu'ils exerçaient leurs fonctions hors du cadre de la négociation collective et que des facilités identiques à celles des représentants syndicaux étaient octroyées aux autres délégués du personnel. Dans la présente conclusion, l'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies par les autorités en réponse à la précédente conclusion de non-conformité.

### ***Protection accordée aux représentants des travailleurs***

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2018, 2016 et 2014), le Comité a noté qu'en ce qui concernait la protection accordée aux représentants des travailleurs, ils ne jouissaient d'une protection et de garanties identiques à celles offertes aux représentants syndicaux que lorsqu'ils menaient des négociations collectives (article 29 du Code du travail). Il a par conséquent conclu que la situation de la République de Moldova n'était pas conforme à l'article 28 de la Charte au motif qu'il n'était pas établi que les délégués du personnel autres que les représentants syndicaux bénéficiaient d'une protection contre le licenciement ou autres mesures de rétorsion lorsqu'ils exerçaient leurs fonctions hors du cadre de la négociation collective.

Dans ses Conclusions 2018, le Comité a relevé dans d'autres sources (CSI – 2018 Global Rights Index) que le cadre juridique avait été modifié en 2017 et a demandé que le prochain rapport contienne des informations sur tous les éléments nouveaux à cet égard. Il a également demandé, dans sa conclusion précédente (2018), à recevoir des informations plus détaillées sur les différentes formes de représentation du personnel et sur leurs fonctions, y compris hors du cadre de la négociation collective.

En réponse, le rapport se contente d'indiquer qu'aussi bien pendant la période de référence que pendant la crise causée par la pandémie de covid-19, les règles régissant le droit des représentants des travailleurs à une protection n'ont pas été modifiées.

Le Comité demande une nouvelle fois que le prochain rapport fournisse des informations sur les différents types de représentants des travailleurs et sur leurs fonctions, ainsi que sur les mesures prises ou envisagées pour garantir à l'ensemble des représentants des travailleurs une protection contre le licenciement et les autres actes préjudiciables lorsqu'ils exercent leurs fonctions, y compris hors du cadre de la négociation collective.

Le Comité conclut que les représentants des travailleurs autres que les délégués syndicaux ne bénéficient pas d'une protection contre le licenciement ou autres actes préjudiciables lorsqu'ils exercent leurs fonctions hors du cadre de la négociation collective ni que celle-ci se prolonge sur une durée raisonnable après la fin effective de leur mandat.

### ***Facilités accordées aux représentants des travailleurs***

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2018, 2016 et 2014), le Comité, ayant observé que les différents rapports faisaient explicitement référence aux délégués syndicaux

lorsqu'ils dressaient la liste des facilités accordées, sans mentionner les autres représentants des travailleurs, a conclu que la situation n'était pas conforme à la Charte sur ce point.

En l'absence de nouvelles informations à ce sujet, le Comité réitère sa précédente conclusion de non-conformité.

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova n'est pas conforme à l'article 28 de la Charte au motif que :

- les représentants des travailleurs autres que les délégués syndicaux ne bénéficient pas d'une protection contre le licenciement ou autres actes préjudiciables lorsqu'ils exercent leurs fonctions hors du cadre de la négociation collective ni que celle-ci se prolonge sur une durée raisonnable après la fin effective de leur mandat ;
- des facilités identiques à celles dont jouissent les délégués syndicaux ne sont pas octroyées aux autres représentants des travailleurs.

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

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la République de Moldova.

Il souligne qu'aucune question ciblée n'a été posée en relation avec l'article 29 de la Charte. Pour cette raison, seuls les États pour lesquels la conclusion précédente contenait des constats de non-conformité, des décisions d'ajournement ou des constats de conformité dans l'attente d'informations ont dû fournir des informations relatives à cette disposition dans le cadre du présent cycle de contrôle (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2018), le Comité a considéré que la situation de la République de Moldova était conforme à l'article 29 de la Charte.

Le Comité relève dans le rapport qu'en mai 2018, le Parlement de la République de Moldova a adopté la loi n° 85 modifiant et complétant le Code du travail. Le nouvel article 185<sup>1</sup> du Code du travail prévoit de nouvelles garanties en cas de licenciements collectifs. Ainsi, lorsque des mesures impliquant des licenciements collectifs sont planifiées, l'employeur est tenu d'en informer, trois mois à l'avance, les représentants des salariés et d'entamer une consultation avec ces derniers en vue de parvenir à un accord. Au moins cinq jours ouvrables avant le début des consultations, l'employeur est tenu de fournir aux salariés concernés toutes les informations nécessaires disponibles sur les motifs du licenciement, le nombre et les catégories de salariés concernés ainsi que les critères de sélection, la période pendant laquelle les licenciements auront lieu et la méthode de calcul des indemnités. Conformément au nouvel article, les consultations doivent durer jusqu'à la conclusion d'un accord, mais en tout état de cause, pas plus de 30 jours civils à compter du moment où les représentants des travailleurs sont informés des licenciements prévus. Si aucun accord n'est conclu, la décision relative au licenciement collectif est communiquée aux représentants des travailleurs.

Étant donné qu'aucune question ciblée n'a été posée au titre de l'article 29 et que le Comité a estimé dans sa conclusion précédente que la situation de la République de Moldova était conforme à la Charte sans demander d'informations, la situation en 2022 n'a pas été examinée.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova est conforme à l'article 29 de la Charte.

### **Opinion séparée dissidente de Carmen Salcedo Beltrán relative à l'article 2§1 de la Charte sociale européenne de 1961 et de la Charte sociale européenne révisée**

L'article 2§1 de la Charte sociale européenne de 1961 et de la Charte sociale européenne révisée, dispose que les Parties contractantes, en vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, s'engagent « à fixer une durée raisonnable au travail journalier et hebdomadaire, la semaine de travail devant être progressivement réduite pour autant que l'augmentation de la productivité et les autres facteurs entrant en jeu le permettent ».

Le Comité Européen des Droits Sociaux a statué dans le passé une jurisprudence à propos de cette disposition et notamment quant aux garanties qui prévoit en ce qui concerne les astreintes, ces périodes pendant lesquelles le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être joignable et en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

Le Comité a examiné leur régime juridique moyennant les deux systèmes de contrôle du respect de la Charte sociale européenne. D'une part, quatre décisions sur le bien-fondé, dans le cadre de la procédure des réclamations collectives: décision sur le bien-fondé du 12 octobre 2004, Confédération française de l'Encadrement CFE-CGC contre la France, Réclamation collective n° 16/2003; décision sur le bien-fondé du 8 décembre 2004, Confédération Générale du Travail (CGT) contre la France, Réclamation collective n° 22/2003; décision sur le bien-fondé du 23 juin 2020, Confédération Générale du Travail (CGT) contre la France, Réclamation collective n° 55/2009; décision sur le bien-fondé 19 mai 2021, Confédération générale du travail (CGT) et Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) contre la France, Réclamation collective n° 149/2017.

D'autre part, directement ou indirectement, soixante-huit conclusions quant au système de rapports, dont trente-cinq ont été de non-conformité (Conclusions 2018, Conclusions XXI-3, Conclusions 2014, Conclusions XX-3, Conclusions 2013, Conclusions 2011, Conclusions 2010, Conclusions XVIII-2, Conclusions 2007, Conclusions XVII-1, Conclusions XVI-2, Conclusions XVI-1).

Il en résulte de cette jurisprudence consolidée que le Comité a porté attention sur les astreintes, pour décider la conformité ou non, la violation ou non, de l'article 2§1 de la Charte sociale européenne, sur deux points spécifiques qu'il a bien discerné à ce sujet :

1°. D'un côté, sur le versement au salarié en astreinte d'une contrepartie, soit sous forme financière (prime), soit sous forme de repos, dans le but de compenser l'impact sur sa capacité d'organiser sa vie privée et gérer son temps personnel de la même façon que s'il n'était pas d'astreinte.

2°. D'un autre côté, sur la durée minimale du repos quotidien et/ou hebdomadaire obligatoire que tous les Etats doivent respecter et dont tous les travailleurs doivent bénéficier. Il est courant que les salariés commencent leur période d'astreinte, totalement ou partiellement, à la fin de sa journée de travail et la terminent au début de la journée de travail suivante. Même si le salarié n'est pas amené à intervenir, la conséquence à relever est qu'il n'aura pas disposé de son temps de repos en pleine liberté ou sans aucune difficulté, c'est-à-dire, les conditions et le but de la durée minimale du repos difficilement s'atteignent *stricto sensu*.

Dans cette perspective, je souhaiterais insister sur les deux effets signalés qui impactent sur deux éléments différents de la relation de travail (le salaire et la durée minimale du repos). Il est fréquent que les États les intègrent ensemble en un seul, de sorte que le versement d'une prime est la (seule) réparation la plus habituelle (compensation du premier effet) et l'assimilation légale de la période d'astreinte sans intervention au temps de repos (autrement dit, elle n'a aucune considération par rapport au deuxième effet).

La jurisprudence que le CEDS a adoptée au cours des dernières années, a examiné les deux effets séparément. Il faut les valoriser et les respecter tous les deux en même temps. D'une

part, compenser la disponibilité du salarié à intervenir. D'une autre part, tenir compte des conséquences sur la durée minimale du repos obligatoire. C'est pour cette raison que dans les quatre décisions sur le bien-fondé susmentionnées, la France a été condamnée pour la violation de l'article 2§1 de la Charte sociale européenne révisée. Concernant ce pays, même si dans l'article L3121-9 du Code du Travail prévoit que « la période d'astreinte fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos », il est à noter que la prise en compte des astreintes sans intervention pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien porte atteinte à la deuxième condition énoncée. En effet, il est nécessaire de signaler que le CEDS a précisé dans la dernière décision sur le bien-fondé que cette prise en compte comportera une violation de la disposition si elle est « dans son intégralité » (décision sur le bien-fondé du 19 mai 2021, Confédération générale du travail (CGT) et Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) contre la France, Réclamation collective n° 149/2017).

Dans les conclusions de 2022, les astreintes ont fait l'objet d'examen particulier. Le Comité a demandé des informations sur la législation et la pratique en matière de temps de travail, des services d'astreinte et sur la manière dont les périodes d'astreinte inactives sont traitées en termes de temps de travail et de repos ainsi que de leur rémunération.

Il est à signaler que la plupart des réponses n'ont pas répondu dans le sens affirmatif. En d'autres termes, les rapports des États n'ont pas informé le Comité tout simplement que « les astreintes sont temps de travail ou temps de repos ». Néanmoins, le retour à la question a été fait dans le sens négatif, c'est-à-dire, les réponses ont textuellement indiqué que les astreintes « ne sont pas considérées comme du temps de travail ».

La majorité du Comité a estimé que cette information ne répond pas à la question demandée et il a décidé d'ajourner la plupart des conclusions.

Or, je regrette de ne pas être en mesure de souscrire à ces conclusions. J'exposerai les motifs ci-après.

En premier lieu, je considère que les réponses des États dans le sens négatif informent suffisamment des cadres législatifs consacrés en ce qui concerne la prise en compte des astreintes dans le repos journalière ou hebdomadaire. D'après moi, ne pas examiner ou valoriser les réponses, du fait de ne pas transcrire positivement la phrase « les astreintes sont temps de repos » mais négativement « les astreintes ne sont pas temps de travail » est insignifiant. J'estime que le Comité dispose des informations suffisantes pour en apprécier la conformité ou la non-conformité.

À mon avis, les conséquences de ne pas faire valoir cette information sont remarquables. D'abord, ceci encourage les États à ne pas fournir l'information dans les délais fixés par le Comité et à tirer profit d'une attitude qui, en plus, ne respecte pas une obligation qu'ils connaissent parfaitement et qu'ils se sont habitués à ne pas accomplir.

Ensuite, il faut rappeler que l'interprétation juridique de la Charte sociale européenne va au-delà d'une interprétation textuelle. Elle est un instrument juridique de protection des Droits de l'Homme qui a une valeur contraignante. Un traité doit être interprété de bonne foi suivant le sens ordinaire à attribuer aux termes du traité dans leur contexte et à la lumière de son objet et de son but (art. 31 Convention de Vienne sur le Droit des Traités). Au regard de la Charte, ceux-ci consistent à protéger des droits non pas théoriques mais effectifs (Fédération européenne des Associations nationales travaillant avec les Sans-abri (FEANTSA) contre la Slovaquie, Réclamation collective n° 53/2008, décision sur le bien-fondé du 8 septembre 2009, §28). À ce titre, le Comité interprète depuis longtemps les droits et libertés définis par la Charte à la lumière de la réalité actuelle, des instruments internationaux et des nouveaux enjeux et situations, tant il est vrai que la Charte est un instrument vivant (Fondation Marangopoulos pour les droits de l'homme contre la Grèce, Réclamation collective n° 30/2005, décision sur le bien-fondé du 6 décembre 2006, §194; Fédération européenne des associations nationales de travail avec les sans-abri (FEANTSA) contre la France, Réclamation collective n° 39/2006,

décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2007, §64 et ILGA contre la République tchèque, Réclamation collective n° 117/2015, décision sur le bien-fondé du 15 mai 2018, §75).

Enfin, dans l'éventualité où le Comité n'aurait pas toute l'information pertinente, d'après moi, il devrait retenir la signification la plus favorable pour les droits sociaux de la Charte. Autrement dit, les États doivent fournir toute l'information, ce qui devient une obligation plus qualifiée lorsque cette information a été demandée à plusieurs reprises. Au surplus, je souhaiterais mettre en exergue que cette information avait été demandée dans les Conclusions précédentes (Conclusions 2018, Conclusions XXI-3, Conclusions 2014, Conclusions XX-3). Par conséquent, les États étaient tenus de fournir toute l'information que le Comité a demandée à plusieurs reprises.

Compte tenu des arguments précédents, mon opinion séparée dissidente concerne, premièrement, ces conclusions ajournées auxquelles la majorité des membres du Comité est parvenue quant aux États qui, d'une part, ont répondu que les astreintes « ne sont pas temps de travail », puis qu'ils les prennent en compte dans le repos minimal dont tout salarié doit bénéficier. Il s'agit, en particulier, de l'Allemagne, la Belgique, la Bosnie-Herzégovine, l'Espagne, la Finlande, l'Italie, la Lituanie, la Macédoine du Nord, la Malte, le Monténégro et la République Slovaque. De même, d'autre part, quant aux États qui n'ont rien répondu ou l'on fait de manière confuse ou incomplète. Il s'agit de l'Albanie, l'Estonie, la Géorgie, la Hongrie, L'Irlande, la Lettonie et la République de Moldova. Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent, que les conclusions par rapport à tous ces États devraient être de non-conformité.

Deuxièmement, mon opinion séparée dissidente concerne aussi les conclusions de conformité « générales » à l'article 2§1 de la Charte auxquelles la majorité des membres du Comité est parvenue quant à quatre États. Plus précisément, au regard de l'Andorre, le rapport informe sur le temps en astreinte. Il « n'est pas considéré comme temps de travail effectif aux fins du calcul du nombre d'heures de la journée légale de travail, ne générant pas d'heures supplémentaires. Néanmoins, il n'est pas non plus considéré comme temps de repos, étant entendu que pour se conformer à l'obligation de bénéficier d'au moins un jour complet de repos hebdomadaire, le travailleur doit être libéré au moins un jour dans la semaine – bien entendu de travail effectif, mais aussi de la situation de disponibilité en dehors de sa journée de travail- ». Le document expressément signale qu'un jour du repos hebdomadaire est respecté par rapport aux astreintes mais il ne communique rien sur le respect du repos quotidien (sauf une mention de la durée minimale générale de 12 heures). Par rapport à la Grèce, le rapport informe que les dispositions du droit du travail ne s'appliquent pas aux astreintes sans intervention puisque, même si le travailleur doit rester à un endroit donné pendant une période déterminée, il n'a pas à se tenir prêt, physiquement et mentalement, à travailler. En ce qui concerne la Luxembourg, le document informe que les astreintes ne sont pas temps de travail. Enfin, quant à la Roumanie, le rapport informe, d'abord, que l'article 111 du Code du Travail, considère comme temps de travail le période de disponibilité du travailleur. Cependant, tout de suite, sur l'organisation et les services de garde dans les unités publiques du secteur de la santé, informe que les astreintes s'effectuent sur la base d'un contrat individuel de travail à temps partiel. Les heures de garde ainsi que les appels reçus depuis le domicile « doivent être inscrits sur une feuille de présence des gardes, et « seules » les heures réellement travaillées dans l'établissement de santé où l'appel reçu depuis le domicile seront considérées comme des heures de garde ». En conséquence, sur la base de cette information, s'il n'y a pas d'heures travaillées ou d'appels, ce temps n'est pas de travail. Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent, que les conclusions par rapport à ces quatre États devraient être aussi de non-conformité.

Troisièmement, en cohérence, mon opinion séparée dissidente concerne aussi la conclusion de non-conformité au regard de l'Arménie. Cet État a informé que le temps à domicile sans intervention doit être considéré, comme au moins, égal à la moitié du temps de travail (art. 149 du Code de Travail). Cette réglementation juridique est conforme à la dernière jurisprudence du Comité (décision sur le bien-fondé du 19 mai 2021, Confédération générale

du travail (CGT) et Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) contre la France, Réclamation collective n° 149/2017). D'après moi, une conclusion positive sur ce point devrait s'adopter expressément, indépendamment de la conclusion de non-conformité sur la durée de travail journalière de certaines catégories de travailleurs.

Pour terminer, je me permets de susciter deux questions non-négligeables à la suite de certaines réponses contenues dans les rapports. La première question tient aux rapports gouvernementaux ayant justifié le régime juridique national des astreintes ou le non-respect des conclusions de non-conformité précédentes sur la base des arrêts de la Cour de Justice de l'Union Européenne, y compris, certaines réponses qui contestent au Comité de statuer « une mauvaise interprétation » de la Charte. Il s'agit de la Bosnie-Herzégovine, l'Espagne, l'Italie, l'Irlande et la Luxembourg. Il est nécessaire de rappeler que le Comité Européen des Droits sociaux a affirmé que « le fait pour une disposition d'être conforme à une directive communautaire ne la soustrait pas à l'empire de la Charte et au contrôle du Comité » (Confédération française de l'Encadrement (CFE-CGC) contre la France, réclamation collective n° 16/2003, décision sur le bien-fondé du 12 octobre 2004, §30). En outre, il a souligné, que, même si la Cour Européenne de Droits de l'homme a considéré « qu'il pouvait y avoir, dans certains cas, une présomption de conformité du droit de l'Union européenne à la Convention, une telle présomption -même réfragable- n'a pas vocation à s'appliquer en ce qui concerne la Charte sociale européenne ». Il a mis en exergue, sur les liens entre la Charte et la législation de l'Union européenne, qu'ils « (...) sont deux systèmes juridiques différents, et que les principes, règles et obligations qui forment la seconde ne coïncident pas nécessairement avec le système de valeurs, les principes et les droits consacrés par la première ; (...) chaque fois qu'il sera confronté à la situation où les Etats tiennent compte de ou sont contraints par les textes de droit de l'Union européenne, le Comité examinera au cas par cas la mise en œuvre par les Etats parties des droits garantis par la Charte dans le droit interne (Confédération générale du travail de Suède (LO) et Confédération générale des cadres, fonctionnaires et employés (TCO) contre la Suède, réclamation collective n° 85/2013, décision sur l'admissibilité et le bien-fondé du 3 juillet 2013, §§72-74).

La deuxième question évoquée tient au fait que la Charte énonce des obligations de droit international qui sont juridiquement contraignantes pour les États parties et que le Comité, en tant qu'organe conventionnel, est investi « en exclusivité » de la responsabilité d'évaluer juridiquement si les dispositions de la Charte ont été appliquées de manière satisfaisante (Syndicat CFDT de la métallurgie de la Meuse contre la France, réclamation collective n° 175/2019, décision sur le bien-fondé du 5 juillet 2022, §91).

Ce sont les raisons de mon approche différente sur les conclusions de l'article 2§1 de la Charte sociale européenne en matière des astreintes.