



Janvier 2026

Charte sociale européenne (révisée)

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2025

MOLDOVA

Ce texte peut subir des retouches de forme.

La fonction du Comité européen des Droits sociaux est de statuer en droit sur la conformité des situations nationales 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.

Une présentation de ce traité ainsi que des observations interprétatives formulées par le Comité figurent dans l'Introduction générale à l'ensemble des Conclusions.¹

La Charte sociale européenne (révisée) a été ratifiée par la République de Moldova le 8 novembre 2001. Le délai pour la présentation au Conseil de l'Europe du 19e rapport sur l'application de ce traité était fixé au 31 décembre 2024 et la République de Moldova l'a présenté le 26 décembre 2024. Le 9 juillet 2025, une lettre a été envoyée au Gouvernement lui demandant des informations supplémentaires sur les articles 3§1, 3§2, 3§3, 6§1 et 6§2 de la Charte. Le Gouvernement a transmis sa réponse le 2 septembre 2025.

Le présent chapitre relatif à la République de Moldova concerne 10 situations et comporte :

- 0 conclusion de conformité
- 10 conclusions de non-conformité : articles 2§1, 3§1, 3§2, 3§3, 4§3, 5, 6§1, 6§2, 6§4, 20

Le prochain rapport de la République de Moldova devra être soumis le 31 décembre 2026.

¹Les conclusions ainsi que les rapports des Etats peuvent être consultés via le site internet du Conseil de l'Europe (www.coe.int/socialcharter/FR).

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.

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 2§1 de la Charte (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 relevant du groupe thématique n° 1).

Par conséquent, l'appréciation du Comité portera sur les informations communiquées par le gouvernement en réponse aux questions ciblées.

Mesures visant à garantir des horaires de travail raisonnables

Dans la question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les éventuelles professions pour lesquelles la durée hebdomadaire de travail peut atteindre ou dépasser 60 heures, conformément à la loi, aux conventions collectives ou à d'autres moyens, notamment des informations sur le nombre exact d'heures hebdomadaires effectuées par les personnes concernées, ainsi que des informations sur toutes les mesures prévues pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs qui font plus de 60 heures.

Le rapport indique qu'il n'existe aucune profession en République de Moldova où la durée hebdomadaire de travail peut dépasser 60 heures. La limite des heures supplémentaires est fixée à 240 heures par an ; par conséquent, la durée normale de travail ne peut excéder 48 heures par semaine.

Le Comité note que, dans certains secteurs et dans des circonstances exceptionnelles, les travailleurs exerçant des fonctions spécifiques peuvent être autorisés à dépasser la limite de 16 heures de travail journalières ou la limite de 60 heures de travail hebdomadaires pendant de brèves périodes, à condition toutefois que certaines garanties soient mises en place (Conclusions 2025, Observation interprétative de l'article 2§1 sur la durée maximale de travail).

Durée de travail des gens de mer

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé des informations sur le nombre d'heures de travail hebdomadaires effectuées par les gens de mer.

Le rapport indique qu'à la suite de la transposition partielle de la directive 1999/63/CE du Conseil du 21 juin 1999 et de la directive 1999/95/CE du Parlement européen et du Conseil du 13 décembre 1999, la décision gouvernementale n° 342/2024 a mis en place des mesures visant à réglementer les conditions de travail de cette catégorie de travailleurs. Le temps de travail normal des gens de mer âgés de plus de 18 ans est de huit heures par jour, avec deux jours de repos par semaine et des pauses suffisantes pendant la journée de travail. Un temps de repos d'au moins 12 heures par période de 24 heures doit être garanti.

Le Comité note que, pour que la situation soit conforme à la Charte, les gens de mer peuvent être autorisés à travailler au maximum 14 heures sur une journée de 24 heures et 72 heures sur une période de sept jours. La période de référence maximale autorisée est d'un an. Des périodes de repos suffisantes doivent être prévues. Les employeurs tiennent des registres des heures travaillées par les gens de mer afin de permettre aux autorités compétentes de contrôler la durée du temps de travail (Conclusions 2025, Observation interprétative de l'article 2§1 sur la durée de travail des gens de mer).

Droit et pratique concernant les périodes d'astreinte

Dans la question ciblée, le Comité a demandé des informations sur la manière dont les périodes d'inactivité durant l'astreinte sont traitées en termes de temps de travail ou de repos, dans le droit et dans la pratique.

Dans la réponse sur ce point, le rapport indique que la législation nationale régit les modalités du travail à domicile et du travail à distance. Le rapport ne contient aucune information sur les périodes d'astreinte.

En réponse à une demande d'informations supplémentaires, le rapport indique que, conformément à la convention collective n° 2/2024 de portée nationale, le temps passé par un travailleur à attendre les instructions pour intervenir est assimilé à du temps de travail. Les secteurs essentiels, notamment les domaines de la santé publique, de la protection de l'ordre public (police) et des interventions d'urgence (sapeurs-pompiers, équipes de secours et ambulanciers) ont recours aux astreintes. Les périodes d'inactivité pendant lesquelles le travailleur, sans être sur son lieu de travail, est dans l'attente d'une éventuelle demande d'intervention, peuvent faire l'objet de compensations conformément aux conventions collectives ou aux règlements internes des institutions concernées, en fonction du secteur d'activité. Ainsi, dans le secteur médical, une compensation est prévue pour les gardes effectuées à domicile. De manière générale, il n'existe pas de disposition juridique spécifique concernant le travail effectué lors d'une astreinte passive, en particulier hors du lieu de travail. Les périodes pendant lesquelles les travailleurs sont au service de l'employeur doivent être considérées comme du temps de travail. Cependant, la mise en œuvre de ce principe n'est pas uniforme et reste soumise à la discrétion de l'employeur et aux conditions convenues avec les travailleurs dans le cadre de négociations.

Le Comité note qu'en ce qui concerne les périodes d'inactivité durant l'astreinte, pendant lesquelles aucun travail n'est effectué et où le travailleur reste à son domicile ou se trouve ailleurs que sur le lieu de travail, ces périodes ne doivent en aucun cas être considérées comme des périodes de repos dans leur totalité. Cependant, deux situations doivent être examinées. La première est celle d'un travailleur qui est d'astreinte ailleurs que sur le lieu de travail (à son domicile ou dans un autre lieu désigné par l'employeur) et qui doit intervenir immédiatement ou très rapidement et régulièrement au service de l'employeur, faute de quoi les conséquences seront graves. Ces périodes d'astreinte, y compris lorsqu'aucun travail effectif n'est accompli (période d'inactivité durant l'astreinte), doivent être qualifiées de temps de travail dans leur totalité et rémunérées en conséquence pour que la situation soit conforme à la Charte. La deuxième situation concerne un travailleur qui n'est pas présent sur le lieu de travail (à son domicile ou dans un autre lieu désigné par l'employeur) et qui dispose d'un certain degré de liberté pour organiser son temps libre et d'un certain laps de temps pour réagir en cas d'appel (c'est-à-dire qu'il n'est pas tenu d'intervenir immédiatement ou très rapidement ou régulièrement au service de l'employeur). Dans ces circonstances, les périodes d'inactivité durant l'astreinte ne constituent ni du temps de travail à part entière ni de véritables périodes de repos. Dans de tels cas, la situation peut être considérée comme étant conforme à la Charte si le travailleur touche une indemnité raisonnable. Le Comité appréciera au cas par cas le caractère raisonnable de la nature et du niveau de cette indemnisation et tiendra compte de circonstances telles que la nature des tâches incombant au travailleur, le degré de restriction imposé et d'autres paramètres (Conclusions 2025, Observation interprétative de l'article 2§1 sur les périodes d'astreinte).

Le Comité note qu'il n'est pas clairement établi si les périodes d'inactivité durant l'astreinte sont rémunérées et la manière dont elles sont traitées en termes de temps de repos. Par ailleurs, la pratique semble manquer de constance et dépend des règlements internes. Par conséquent, le Comité considère que la situation de la République de Moldova n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que les périodes d'astreinte inactives pendant lesquelles aucun travail effectif n'est effectué sont considérées comme des périodes de repos.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de de la République de Moldova n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que les périodes d'astreinte inactives pendant lesquelles aucun travail effectif n'est effectué sont considérées comme des périodes de repos.

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

Paragraphe 1 - Sécurité, santé et milieu 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 été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 3§1 de la Charte (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 relevant du groupe thématique n° 1).

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

Le Comité a demandé des informations sur le contenu et la mise en œuvre des politiques nationales relatives aux risques psychosociaux et aux risques nouveaux et émergents, notamment en ce qui concerne : i) l'économie à la demande et l'économie des plateformes ; ii) le télétravail ; iii) les emplois exigeant une attention soutenue ou des performances élevées ; iv) les emplois liés au stress ou à des situations traumatisantes au travail ; v) les emplois affectés par les risques liés au changement climatique.

Politiques générales relatives aux risques psychosociaux et aux risques nouveaux et émergents

Le Comité rappelle que les nouvelles technologies, les contraintes d'ordre organisationnel et les exigences psychologiques favorisent l'émergence de facteurs de risque psychosociaux qui peuvent être à l'origine de stress, d'agressions, de violence et de harcèlement dans le travail. En ce qui concerne l'article 3§1 de la Charte, le Comité tient compte du stress, des agressions, de la violence et du harcèlement dans le travail lorsqu'il est amené à examiner si les politiques sont régulièrement évaluées ou revues à la lumière des risques nouvellement apparus. Les États parties doivent mener des activités en matière de recherche, de connaissance et de communication consacrées aux risques psychosociaux (Observation interprétative de l'article 3§1 de la Charte, Conclusions 2013 et 2017).

Le rapport indique que la politique nationale en matière de sécurité et de santé au travail en République de Moldova est régie par la loi n° 186/2008 relative à la sécurité et à la santé au travail (du 10 juillet 2008). Cette politique est élaborée en consultation avec les employeurs et les syndicats, en tenant compte de l'évolution des règles internationales en la matière et des progrès technologiques. Elle porte notamment sur la formation régulière et sur les qualifications et la motivation des travailleurs quelle que soit leur fonction, afin d'assurer des niveaux adéquats de sécurité et de santé au travail. Le rapport indique que la loi relative à la sécurité et à la santé au travail impose aux employeurs de prendre un certain nombre de mesures comme l'adoption et l'application de réglementations internes en matière de sécurité et de santé au travail en l'absence de législation nationale ou sectorielle pertinente, la réalisation d'une évaluation des risques professionnels, y compris en ce qui concerne les groupes à risques, la mise en œuvre de mesures de prévention, ou encore la mise à disposition d'informations et de formations à destination des salariés.

Le Comité rappelle que dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2021), il avait réitéré sa demande à la République de Moldova de fournir des informations concernant les risques psychosociaux ainsi que d'autres risques émergents et nouveaux (par exemple, ceux liés à l'économie de plateforme ou ceux liés à des emplois qui exigent une attention permanente et intense comme le fait de travailler avec des machines lourdes, des véhicules ou même des ordinateurs). Le Comité a ajourné sa conclusion dans l'attente des informations demandées.

Économie à la demande et économie des plateformes

Le rapport indique que les dispositions de la loi n° 186/2008 relative à la sécurité et à la santé au travail sont applicables en la matière. Toutefois, ce concept n'est pas défini par la législation nationale et aucune information n'est actuellement disponible en ce qui concerne

l'application des politiques nationales relatives aux risques psychosociaux et aux risques nouveaux et émergents liés à l'économie à la demande et à l'économie des plateformes.

Par conséquent, le Comité conclut que la situation de la République de Moldova n'est pas conforme à l'article 3§1 au motif qu'il n'a pas été établi qu'il existe des politiques nationales relatives aux risques psychosociaux et aux risques nouveaux et émergents liés à l'économie à la demande et à l'économie des plateformes.

Télétravail

Le rapport indique que l'employeur est tenu d'assurer la sécurité et la santé au travail des salariés travaillant à distance, conformément à la loi n° 186/2008 relative à la sécurité et à la santé au travail et à la réglementation pertinente applicable dans ce domaine. Il doit notamment définir et préciser dans le contrat de travail les responsabilités de l'employeur et du salarié en matière de sécurité et de santé au travail, procéder à une évaluation des risques, proposer aux salariés des informations et une formation sur les risques professionnels et leur prévention, fournir aux salariés des équipements de travail et de protection, surveiller les secteurs présentant des risques professionnels importants et spécifiques et employer expressément des personnes qui, à l'issue d'un examen médical et, le cas échéant, d'un test d'aptitude psychologique, sont jugées aptes au travail à effectuer.

Le Comité renvoie à son observation interprétative relative au télétravail (voir Conclusion concernant l'article 3§3), qui prévoit notamment que les États parties doivent prendre des mesures pour veiller à ce que les employeurs respectent leur obligation de garantir des conditions de travail sûres et saines à leurs télétravailleurs, y compris à donner des informations et à offrir des formations aux télétravailleurs sur l'ergonomie, la prévention des risques psychosociaux (par exemple, l'isolement, le stress, la cyberintimidation, les déséquilibres entre vie professionnelle et vie privée, notamment en lien avec la déconnexion numérique, et la surveillance numérique), et la procédure de signalement.

Emplois exigeant une attention soutenue ou des performances élevées

Le rapport indique qu'en vertu du Code du travail de la République de Moldova (n° 154/2003 du 28 mars 2003), les risques spécifiques associés à l'emploi doivent être clairement définis dans le contrat individuel de travail.

Le rapport cite l'article 96 du Code du travail qui dispose que, pour certaines catégories de travailleurs dont les tâches requièrent un effort intellectuel et psychoaffectif plus important, la durée hebdomadaire de travail est déterminée par le gouvernement et ne dépasse pas 35 heures.

Le rapport indique en outre que, par décret n° 72/2 du 11 avril 2024, le ministère du Travail et de la Protection sociale a approuvé le programme de renforcement de la sécurité et de la santé au travail dans les secteurs à haut risque de blessures et de maladies (bâtiment, agriculture, industrie manufacturière, transport et stockage) pour la période 2024-2028. Ce programme vise à mettre en œuvre une série de mesures et d'actions pour renforcer la culture de la sécurité et de la santé au travail, et ainsi réduire le nombre d'accidents du travail, notamment en transposant un certain nombre de textes de l'UE.

Le rapport cite également le décret n° 541/2014 (du 7 juillet 2014) relatif aux tâches impliquant des conditions de travail pénibles, nocives et/ou dangereuses. L'embauche pour ce type de travail est interdite aux personnes âgées de moins de 18 ans, tout comme il leur est interdit de soulever et de transporter manuellement des fardeaux dépassant la capacité de charge maximale autorisée. En outre, le Code du travail prévoit notamment que des mesures doivent être prises pour garantir la rémunération du travail accompli dans des situations présentant un risque sanitaire accru, telles qu'un état d'urgence, de siège ou de guerre, ou les périodes d'urgence sanitaire publique.

Emplois liés au stress ou à des situations traumatisantes au travail

Le rapport indique que la législation de la République de Moldova ne définit pas explicitement les notions de risques psychosociaux ou psycho-émotionnels. Toutefois, le Code du travail prévoit de tels risques en imposant aux employeurs qu'ils garantissent la dignité au travail, qu'ils instaurent un climat psycho-émotionnel confortable dans les relations de travail et qu'ils interdisent tout comportement verbal ou non verbal de la part de l'employeur ou d'autres salariés, susceptible de porter atteinte à l'intégrité morale et psychique d'un salarié (article 1^{er}). En outre, le Code du travail prévoit le licenciement en cas de violence physique ou psychologique commise par un enseignant à l'égard d'élèves (article 86).

Le rapport dresse la liste des actes normatifs et documents politiques relatifs aux « postes à statut spécial », tels que ceux des services de renseignement, de sécurité et de police, et énonce les risques spécifiques auxquels sont exposées les personnes exerçant ces professions, comme le risque de traumatisme sur le lieu de travail et les risques psychosociaux tels qu'une charge de travail excessive, des injonctions paradoxales, un manque de clarté des rôles, un manque d'influence sur la manière dont le travail est effectué, ou encore le harcèlement psychologique et sexuel. Ces personnes ont droit à une assistance psychologique. Le cadre réglementaire de la fonction publique prévoit par ailleurs que les risques, notamment une charge de travail excessive, des problèmes de communication et le harcèlement psychologique, sont atténués par l'application du décret n° 201/2009 (du 11 mars 2009).

Dans sa réponse à une demande d'informations supplémentaires, le gouvernement note que la République de Moldova a ratifié la Convention n° 190 de l'OIT relative à l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail (en vigueur depuis mars 2025) et a adopté la loi n° 194/2025 afin d'aligner sa législation nationale sur la Convention. La nouvelle loi définit la violence et le harcèlement sur le lieu de travail et interdit explicitement ces comportements dans toute relation d'emploi. De plus, en août 2025, le Code du travail a été modifié et impose aux employeurs de prévenir, de diligenter des enquêtes et de sanctionner toute violence et harcèlement considérés comme des infractions disciplinaires graves, y compris lorsqu'elles se produisent dans l'environnement numérique ou lors de voyages d'affaires, en application d'une procédure interne à caractère obligatoire. La responsabilité matérielle et financière est engagée tant pour les employeurs que pour les salariés, et peut conduire au licenciement. Les obligations des employeurs varient en fonction de la taille de l'organisation.

Emplois affectés par les risques liés au changement climatique

En réponse à la question ciblée sur l'article 3§3, le rapport indique que les dispositions de la loi n° 186/2008 sur la sécurité et la santé au travail et celles de la loi n° 170/2007 du 19 juillet 2007 (article 51, droit à la protection de la santé et aux soins médicaux) s'appliquent en la matière.

En réponse à une demande d'informations supplémentaires, le rapport énumère les décisions du gouvernement relatives aux obligations minimales en matière de santé et de sécurité au travail, qui concernent les risques causés par les vibrations mécaniques, l'exposition au bruit – notamment les risques liés à l'audition – et la présence de substances chimiques sur le lieu de travail.

La réponse évoque également le Programme national de santé mentale 2023-2027, qui vise à renforcer le système de santé mentale et à améliorer la préparation psychosociale aux situations d'urgence et/ou de catastrophes, y compris celles causées par le changement climatique (objectif stratégique 2.3). Le plan d'action connexe comprend des mesures ciblant spécifiquement les travailleurs affectés par le changement climatique. La Stratégie nationale « Santé 2030 », approuvée en 2023, reconnaît que le dérèglement climatique nuit à la santé publique et contient des engagements visant à faire face à ces risques. Ceux-ci prévoient notamment de développer la santé au travail dans toutes les politiques publiques, et d'établir

des mécanismes intersectoriels pour faire face aux risques émergents, dont les risques psychosociaux, et pour protéger les groupes vulnérables contre les catastrophes et les bouleversements économiques.

Le Programme national d'adaptation aux changements climatiques à l'horizon 2030, approuvé par le gouvernement en 2023, impose aux ministères d'adapter leurs mandats et leurs politiques en matière de ressources humaines aux nouvelles réalités climatiques, et promeut l'élaboration de protocoles cliniques pour les maladies influencées par le climat ainsi que la mise en place de systèmes d'information sur la santé et l'environnement. En outre, la Stratégie nationale pour la réduction des risques de catastrophes 2024-2030 vise à renforcer les capacités nationales de prévention et de gestion des catastrophes naturelles, telles que les inondations, les vagues de chaleur et la sécheresse. Elle identifie les catégories de travailleurs exposés à des risques, notamment ceux travaillant dans le domaine de l'agriculture, du bâtiment et dans les services d'urgence. Toutefois, la stratégie ne fait pas expressément référence à la protection de la santé mentale ou à la prévention du stress professionnel.

Le Comité rappelle sa jurisprudence au titre de l'article 3 en matière de protection contre les agents et substances dangereux (y compris l'amiante et les rayonnements ionisants) ainsi que contre la pollution de l'air (voir Conclusions XIV-2 (1998), Observation interprétative sur l'article 3). En outre, le Comité prend note de la Résolution A/RES/76/300 de l'Assemblée générale des Nations Unies (28 juillet 2022) « Droit à un environnement propre, sain et durable ».

Le Comité note que le changement climatique a eu un impact croissant sur la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les secteurs concernés, avec un impact particulier sur les travailleurs des groupes vulnérables tels que les travailleurs migrants, les femmes, les personnes âgées, les personnes handicapées, les personnes souffrant de problèmes de santé préexistants et les jeunes. Comme l'a noté le Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies, les changements environnementaux rapides, causés par le changement climatique, font peser de nouveaux risques sur la santé et la sécurité des travailleurs et exacerbent ceux qui existent déjà (Observation générale n° 27 (2025) sur les droits économiques, sociaux et culturels et la dimension environnementale du développement durable, document de l'ONU E/C.12/GC/27, §51). Les risques liés au changement climatique comprennent, mais sans s'y limiter, la chaleur excessive, le rayonnement ultraviolet, les phénomènes météorologiques extrêmes (tels que les vagues de chaleur), la pollution des lieux de travail intérieurs et extérieurs, les maladies à transmission vectorielle et l'exposition aux produits chimiques. Ces phénomènes peuvent avoir de graves répercussions sur la santé physique et mentale des travailleurs (Assurer la sécurité et la santé au travail à l'heure du changement climatique, Genève : Bureau international du Travail, 2024).

Les États doivent prendre des mesures pour identifier et évaluer les risques liés au changement climatique et adopter des mesures de prévention et de protection. Ces risques et leurs conséquences doivent être pris en compte dans le cadre de politiques, de réglementations et de conventions collectives appropriées. Une attention particulière doit être accordée aux travailleurs vulnérables, tels que les travailleurs migrants, les personnes exerçant un travail informel, les travailleurs jeunes et les travailleurs âgés, les femmes, les personnes handicapées et les personnes souffrant de problèmes de santé préexistants. Les États doivent contrôler efficacement l'application des normes relatives aux risques pour la sécurité et la santé liés au climat, notamment par le biais de mécanismes de surveillance appropriés, et doivent mener ces efforts en étroite consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Les plans d'évaluation des risques et de prévention/protection devraient inclure des mesures visant à atténuer les effets du changement climatique sur la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs (par exemple, la fourniture d'équipements de protection individuelle, de vêtements appropriés, de protection solaire, d'hydratation, de ventilation, ainsi que

l'introduction d'horaires de travail réduits ou flexibles et la fourniture d'un soutien en matière de santé mentale et d'autres services d'aide, le cas échéant).

Le Comité souligne en outre l'importance de fournir des conseils et une formation aux employeurs et aux travailleurs, ainsi que de mener des activités de sensibilisation, de collecter des données et de mener des recherches sur l'impact du changement climatique.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova n'est pas conforme à l'article 3§1 de la Charte au motif qu'il n'a pas été établi qu'il existe des politiques nationales relatives aux risques psychosociaux et aux risques nouveaux et émergents concernant l'économie à la demande et l'économie des plateformes.

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

Paragraphe 2 - Règlements de sécurité et d'hygiène

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 3§2 de la Charte (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 relevant du groupe thématique n° 1).

Dans sa précédente conclusion, le Comité a estimé que la situation de la République de Moldova n'était pas conforme à l'article 3§2 de la Charte, au motif notamment qu'il n'était pas établi que les travailleurs indépendants soient protégés par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail (Conclusions 2021). Son appréciation portera donc sur les informations communiquées par le gouvernement en réponse aux questions ciblées, y compris à la précédente conclusion de non-conformité dans le cadre des questions ciblées.

Droit à la déconnexion

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures prises pour s'assurer que les employeurs mettent en place des dispositions visant à limiter ou à décourager le travail en dehors des heures normales de travail, y compris au moyen d'un droit à la déconnexion. Il a également demandé comment était garanti le droit de ne pas être pénalisé ou discriminé pour avoir refusé de travailler en dehors des heures normales de travail.

Le rapport note que la République de Moldova n'a adopté aucune réglementation sur le droit à la déconnexion. Néanmoins, le Code du travail contient des règles strictes sur le temps de travail, y compris sur les heures supplémentaires et les périodes de repos, ainsi qu'une interdiction de tout traitement injuste, faisant l'objet d'une surveillance et d'un contrôle par l'Inspection nationale du travail.

Le Comité rappelle que, conformément aux obligations des États parties en vertu de l'article 3§2, afin de protéger la santé physique et mentale des personnes qui pratiquent le télétravail ou le travail à distance et de garantir le droit de tout travailleur à un environnement de travail sûr et sain, 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 (à l'exception du travail considéré comme des heures supplémentaires et pleinement reconnu en conséquence) ou pendant leurs vacances ou d'autres formes de congé (parfois appelé « droit à la déconnexion ») (Observation interprétative de l'article 3§2, Conclusions 2021).

Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova n'est pas conforme à l'article 3§2 de la Charte, au motif que les travailleurs n'ont pas le droit à la déconnexion.

Champ d'application personnel des règlements

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures prises pour garantir que les travailleurs indépendants, les télétravailleurs et les employés de maison sont protégés par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail. Il a également demandé si les travailleurs temporaires, les travailleurs intérimaires et les travailleurs sous contrat à durée déterminée bénéficiaient du même niveau de protection que les travailleurs sous contrat à durée indéterminée en vertu de la réglementation en matière de santé et de sécurité.

Travailleurs indépendants

Le gouvernement indique qu'en vertu d'une loi adoptée en 2025, qui entrera en vigueur le 1er janvier 2026, les travailleurs indépendants seront couverts par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail. Cependant, le Comité rappelle que son appréciation porte

sur la situation qui existe au moment où il adopte ses conclusions (c'est-à-dire en décembre 2025). Cependant, il réitère sa précédente conclusion, à savoir que la situation de la République de Moldova n'est pas conforme à l'article 3§2 de la Charte, au motif que les travailleurs indépendants ne sont pas protégés par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail.

Télétravailleurs

Le rapport note que les travailleurs à distance et les télétravailleurs sont protégés par la réglementation relative à la santé et la sécurité au travail, notamment par les dispositions portant sur les évaluations des risques ou les obligations imposées aux employeurs en matière de fourniture d'équipements de travail adaptés, de formation appropriée, d'examens médicaux, d'information et de consultation, conformément aux conditions énoncées dans la loi sur la sécurité et la santé au travail.

Employés de maison

Le rapport note que la République de Moldova n'a pas de dispositions légales portant spécifiquement sur les employés de maison, mais que des travaux sont en cours en vue de modifier la loi sur la sécurité et la santé au travail, afin de garantir que les employés de maison bénéficient du même niveau de protection que les travailleurs à temps plein en matière de sécurité et de santé au travail. Le Comité relève dans d'autres sources que les données sur la situation des employés de maison en République de Moldova sont rares, mais qu'un grand nombre de ces personnes sont susceptibles d'effectuer un travail non déclaré, et donc de bénéficier d'une protection limitée (Lozan, O., Timotin, A. (2024). *Access for domestic workers to labour and social protection – Republic of Moldova*. European Social Policy Analysis Network, Bruxelles : Commission européenne). Par conséquent, il conclut que la situation de la République de Moldova n'est pas conforme à l'article 3§2 de la Charte, au motif que les employés de maison ne sont pas protégés par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail.

Travailleurs temporaires

Le rapport indique que les travailleurs temporaires et les travailleurs sous contrat à durée déterminée bénéficient du même niveau de protection que les travailleurs sous contrat à durée indéterminée en vertu de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova n'est pas conforme à l'article 3§2 de la Charte aux motifs que :

- les travailleurs n'ont pas le droit à la déconnexion ;
- les travailleurs indépendants ne sont pas couverts par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail ;
- les employés de maison ne sont pas couverts par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail.

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

Paragraphe 3 - Application des règlements de sécurité et d'hygiène

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 de contrôle, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 3§3 de la Charte révisée (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 1).

Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2021), le Comité a estimé que la situation de la République de Moldova n'était pas conforme à l'article 3§3 de la Charte aux motifs qu'il n'est pas établi que :

- les accidents du travail et les maladies professionnelles fassent l'objet d'une surveillance efficace ;
- les activités de l'inspection du travail soient efficaces dans la pratique.

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures prises pour assurer le contrôle de l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité concernant les catégories suivantes de travailleurs vulnérables : i) les travailleurs domestiques ; ii) les travailleurs des plateformes numériques ; iii) les télétravailleurs ; iv) les travailleurs détachés ; v) les travailleurs employés dans le cadre de la sous-traitance ; vi) les travailleurs indépendants ; vii) et les travailleurs exposés à des risques liés à l'environnement, tels que le changement climatique et la pollution.

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

Travailleurs domestiques

Le rapport indique que les dispositions de la loi n° 186/2008 sur la santé et la sécurité au travail s'appliquent. Cependant, il précise que le concept de travailleur domestique n'est pas défini dans la législation nationale.

En réponse à une demande d'information complémentaire, le rapport indique que les travailleurs domestiques sont couverts par les réglementations générales en matière de sécurité et de santé au travail. Il précise toutefois que l'accès effectif des inspecteurs du travail aux domiciles privés est limité par le principe de l'inviolabilité du domicile et que l'absence de contrats de travail formels restreint les possibilités d'application de la loi.

Le Comité relève dans une autre source qu'il existe un manque de statistiques sur la situation des travailleurs domestiques, et que ceux-ci ne sont pas suffisamment sensibilisés à leurs droits. En ce qui concerne la déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles, la même source indique que de nombreux éléments suggèrent qu'un grand nombre d'accidents du travail ne sont pas déclarés en République de Moldova, en particulier les accidents non mortels ou peu graves (Lozan, O., Timotin, A. (2024). *Access for domestic workers to labour and social protection – Republic of Moldova. European Social Policy Analysis Network, Brussels: European Commission*). Le Comité considère que la situation en République de Moldova n'est pas conforme à l'article 3§3 de la Charte au motif que les mesures prises pour assurer le contrôle de l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité concernant les travailleurs domestiques sont insuffisantes.

Travailleurs des plateformes numériques

Le rapport note que les dispositions de la loi n° 186/2008 sur la sécurité et la santé au travail s'appliquent. Toutefois, il précise que le concept de travailleur des plateformes numériques n'est pas défini dans la législation nationale et qu'aucune information n'est actuellement disponible en ce qui concerne l'application des politiques nationales relatives aux risques

psychosociaux et aux risques nouveaux et émergents liés à l'économie à la demande et à l'économie des plateformes (voir rapport concernant l'article 3§1 de la Charte).

En réponse à une demande d'information complémentaire, le rapport indique qu'il n'existe pas de réglementation spécifique applicable à cette catégorie de travailleurs et que, par conséquent, les dispositions de la loi n° 186/2008 sur la santé et la sécurité au travail s'appliquent.

Le rapport ajoute que le Programme national 2025-2029 pour l'adhésion de la République de Moldova à l'Union européenne, approuvé par la décision gouvernementale n° 306/2025, prévoit la transposition de la Directive (UE) 2024/2831 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2024 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme, qui doit être achevée d'ici la fin de l'année 2026. Toutefois, le Comité rappelle que son appréciation porte sur la situation au moment où ses conclusions ont été adoptées (c'est-à-dire en décembre 2025). Il estime donc que la situation de la République de Moldova n'est pas conforme à l'article 3§3 de la Charte, au motif que des mesures n'ont pas été prises pour assurer le contrôle de l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité concernant les travailleurs des plateformes numériques.

Télétravailleurs

Le rapport contient des informations sur les politiques et les réglementations en matière de santé et de sécurité au travail, en particulier sur les responsabilités des employeurs à l'égard des travailleurs exerçant une activité de télétravail (voir rapport concernant l'article 3§§1 et 2 de la Charte).

Le rapport précise que l'employeur prend des mesures pour la sécurité et la santé au travail des salariés travaillant à distance conformément aux dispositions de la loi n° 186/2008 sur la santé et la sécurité au travail, ainsi qu'à d'autres instruments normatifs dans ce domaine (voir l'article 292 du Code du travail : Organisation de la sécurité et de la santé dans le cas des télétravailleurs). Le Comité note que le contrôle de l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité au travail, y compris concernant les télétravailleurs, est effectué par l'Inspection nationale du travail.

Le Comité note qu'en vertu de l'article 3 de la Charte, les télétravailleurs, qui travaillent régulièrement en dehors des locaux de l'employeur en utilisant les technologies de l'information et de la communication, jouissent des mêmes droits et du même niveau de protection en matière de santé et de sécurité que les travailleurs qui travaillent dans les locaux de l'employeur.

Les États parties doivent prendre des mesures pour veiller à ce que les employeurs respectent leur obligation de garantir des conditions de travail sûres et saines à leurs télétravailleurs. Ces obligations consistent notamment : i) à évaluer les risques associés à l'environnement de travail du télétravailleur ; ii) à fournir ou à garantir l'accès à un équipement ergonomique approprié et à un équipement de protection ; iii) à donner des informations et à offrir des formations aux télétravailleurs sur l'ergonomie, l'utilisation en toute sécurité des équipements, les risques physiques (comme les troubles musculosquelettiques ou la fatigue oculaire) et la prévention des risques psychosociaux (par exemple, l'isolement, le stress, la cyberintimidation, les déséquilibres entre vie professionnelle et vie privée, notamment en lien avec la déconnexion numérique, et la surveillance numérique) ; iv) à tenir une documentation et des registres clairs ; v) à offrir un soutien approprié par l'intermédiaire de ressources humaines ou d'agents/de services de santé et de sécurité ; vi) à veiller à ce que les télétravailleurs puissent être en mesure de signaler les accidents du travail ou les problèmes de santé et de sécurité rencontrés au cours du télétravail. Les États parties doivent également prendre des mesures pour garantir que les télétravailleurs respectent les directives et réglementations en matière de santé et de sécurité, et coopérer avec les employeurs et l'inspection du travail ou d'autres organismes chargés de l'application de la loi à cet effet.

L'inspection du travail ou d'autres organes de contrôle doivent être habilités à surveiller et à garantir efficacement le respect par les employeurs et les télétravailleurs des obligations en matière de santé et de sécurité. Cela implique : i) d'effectuer une supervision régulière et systématique, y compris des audits à distance ; ii) d'examiner les évaluations des risques effectuées par les employeurs et les documents de formation ; iii) de vérifier l'adéquation et l'efficacité des mesures de prévention prises par les employeurs ; iv) de disposer de ressources adéquates, d'une autorité légale et de pouvoirs clairement définis pour émettre des instructions correctives et imposer des sanctions proportionnées et dissuasives en cas de non-respect des règles.

Travailleurs détachés

Le rapport indique que la notion de travailleur détaché est prévue à l'article 71 du Code du travail et que les dispositions de la loi n° 186/2008 sur la santé et la sécurité au travail s'appliquent. Le Comité note que le contrôle de l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité au travail, y compris concernant les travailleurs détachés, est effectué par l'Inspection nationale du travail.

Travailleurs employés dans le cadre de la sous-traitance

Le rapport indique que les dispositions de la loi n° 186/2008 sur la santé et la sécurité au travail s'appliquent. Le Comité note que le contrôle de l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité au travail, y compris concernant les travailleurs employés dans le cadre de la sous-traitance, est effectué par l'Inspection nationale du travail.

Travailleurs indépendants

En réponse à une demande d'information complémentaire, le rapport indique que des modifications à la loi sur la santé et la sécurité au travail visant à protéger les travailleurs indépendants ont été adoptées en 2025 et entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2026. Toutefois, le Comité rappelle que son appréciation porte sur la situation au moment où ses conclusions ont été adoptées (c'est-à-dire en décembre 2025). Il conclut donc que la situation de la République de Moldova n'est pas conforme à l'article 3§3 de la Charte au motif que des mesures n'ont pas été prises pour assurer le contrôle de l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité concernant les travailleurs indépendants.

Travailleurs exposés à des risques liés à l'environnement, tels que le changement climatique et la pollution

Le rapport indique que les dispositions de la loi n° 186/2008 sur la santé et la sécurité au travail s'appliquent.

En réponse à une demande d'information complémentaire, le rapport indique que cette catégorie englobe les travailleurs des secteurs à haut risque tels que l'agriculture, la construction, la gestion des déchets et l'assainissement, qui sont exposés à des conditions climatiques extrêmes, à la pollution et à d'autres dangers. Il précise que l'Inspection nationale du travail effectue des inspections thématiques annuelles afin de garantir le respect des exigences minimales en matière de sécurité et de santé au travail dans des conditions climatiques défavorables, conformément à son Plan d'activité annuel. En outre, les autorités collaborent avec l'Agence nationale pour l'environnement et l'Agence nationale pour la santé publique afin de surveiller la qualité de l'air et les facteurs environnementaux dans les zones industrielles et urbaines, et d'élaborer des lignes directrices sectorielles pour la prévention des maladies professionnelles liées à la pollution et au changement climatique. Par ailleurs, il est prévu d'élaborer, en partenariat avec l'OIT et la Commission européenne, des lignes directrices nationales pour la protection des travailleurs contre les risques climatiques.

Le Comité rappelle que les États doivent contrôler efficacement l'application des normes relatives aux risques pour la sécurité et la santé liés au climat, notamment par le biais de mécanismes de surveillance appropriés, et doivent mener ces efforts en étroite consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Les plans d'évaluation des risques et de prévention/protection devraient inclure des mesures visant à atténuer les effets du changement climatique sur la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs (par exemple, la fourniture d'équipements de protection individuelle, de vêtements appropriés, de protection solaire, d'hydratation, de ventilation, ainsi que l'introduction d'horaires de travail réduits ou flexibles et la fourniture d'un soutien en matière de santé mentale et d'autres services d'aide, le cas échéant). Le Comité souligne en outre l'importance de fournir des conseils et une formation aux employeurs et aux travailleurs, ainsi que de mener des activités de sensibilisation, de collecter des données et de mener des recherches sur l'impact du changement climatique.

Conclusion

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

- les mesures prises pour assurer le contrôle de l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité concernant les travailleurs domestiques sont insuffisantes ;
- des mesures n'ont pas été prises pour assurer le contrôle de l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité concernant les travailleurs des plateformes numériques ;
- des mesures n'ont pas été prises pour assurer le contrôle de l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité concernant les travailleurs indépendants.

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 Moldova.

Le Comité rappelle que, dans le cadre du présent cycle de suivi, les États ont été invités à répondre aux questions ciblées relatives à l'article 4, paragraphe 3, de la Charte (voir l'annexe à la lettre, dans laquelle le Comité demandait un rapport sur la mise en œuvre de la Charte en ce qui concerne les dispositions relevant du groupe thématique 1).

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

Notion de travail égal ou de valeur égale

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé au rapport d'indiquer si la notion de travail égal et de travail de valeur égale est définie par le droit interne ou la jurisprudence.

Le Comité rappelle qu'en vertu de l'article 4, paragraphe 3, pour établir si un travail effectué est égal ou de valeur égale, il convient de tenir compte de facteurs tels que la nature des tâches, les compétences, les exigences en matière d'éducation et de formation. Les structures de rémunération doivent permettre d'évaluer si les travailleurs se trouvent dans une situation comparable au regard de la valeur du travail. La valeur du travail, c'est-à-dire la valeur d'un emploi aux fins de la détermination de la rémunération, doit être évaluée sur la base de critères objectifs et non sexistes, notamment les exigences en matière d'éducation, de formation professionnelle et de formation, les compétences, l'effort, la responsabilité et les conditions de travail, indépendamment des différences dans les modalités de travail. Ces critères doivent être définis et appliqués de manière objective et non sexiste, en excluant toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe.

Le Comité rappelle qu'au titre de l'article 4§3, afin d'établir si le travail effectué est égal ou de valeur égale, il faut prendre en compte des facteurs tels que la nature des tâches, les compétences, ainsi que les exigences en matière d'éducation et de formation. Les structures salariales doivent être telles qu'elles permettent d'apprécier si les travailleurs se trouvent dans une situation comparable au regard de la valeur du travail. Cette dernière, c'est-à-dire la valeur d'un emploi dans le but d'en déterminer la rémunération, doit être évaluée sur la base de critères objectifs et neutres du point de vue du genre, notamment les qualifications professionnelles et en matière d'éducation et de formation requises, les compétences, l'effort fourni, le niveau de responsabilité et les conditions de travail, indépendamment des différentes modalités d'organisation du travail. Ces critères ne doivent pas être fondés, que ce soit directement ou indirectement, sur le sexe des travailleurs. Ils doivent inclure les compétences, l'effort fourni, le niveau de responsabilité et les conditions de travail, et, le cas échéant, tout autre facteur pertinent pour l'emploi ou le poste spécifique. Ils doivent être appliqués de manière objective et neutre en matière de genre, en excluant toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe.

Le Comité considère que la notion de travail égal ou de valeur égale revêt une dimension qualitative et peut ne pas toujours être définie de façon satisfaisante, ce qui compromet la sécurité juridique. La notion de « travail de valeur égale » est au cœur du droit fondamental à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, car elle permet un large champ de comparaison et comprend le travail « égal », le « même » travail et le travail « similaire ». Elle englobe également le travail de nature différente et néanmoins de valeur égale.

Les États doivent donc s'efforcer de clarifier cette notion en droit interne si nécessaire, à travers la législation ou la jurisprudence (Pologne, article 4§3, Conclusions XV-2). Lorsque ni la loi ni la jurisprudence ne définissent ce qu'est un travail de valeur égale, il convient de prendre des mesures pour traduire le principe de l'égalité de rémunération en termes juridiques et lui donner pleinement effet en énonçant des critères qui permettent de donner une définition générale du travail de valeur égale.

Le Comité relève dans le rapport et dans la Demande directe (CEACR, 2025) relative à la Convention n° 100 que la loi n°107/2022 a modifié le Code du travail (154/2003) et la loi n° 847/2002 sur les salaires. L'article 5(f1) du Code du travail a été ajouté ; il énonce le principe de l'égalité de rémunération pour un travail égal ou un travail de valeur égale. Le Code du travail n° 154 du 28 mars 2003 a été modifié afin d'inclure les définitions des notions de travail égal et de travail de valeur égale. L'article 1 du Code du travail définit un travail égal comme un travail effectué dans le cadre des mêmes fonctions, sur la base des mêmes exigences en termes d'instruction et de formation et des mêmes exigences professionnelles, des mêmes compétences (aptitudes), du même niveau d'effort, des mêmes responsabilités, des mêmes activités exercées, de la même nature des tâches impliquées et des mêmes conditions de travail. Un travail de valeur égale est quant à lui défini comme un travail effectué dans le cadre de fonctions ou de postes différents mais jugé de valeur égale sur la base des mêmes exigences en matière d'instruction et de formation et des mêmes exigences professionnelles, des mêmes compétences (aptitudes), du même niveau d'effort, des mêmes responsabilités, du même travail exercé, de la même nature des tâches et des mêmes conditions de travail.

Le Comité relève dans le rapport de l'OIT sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes en République de Moldova intitulé « *ILO Report on the gender pay gap in Moldova: recent trends and policy implications (2024)* » que la législation définit également les principes permettant d'établir la valeur égale d'un travail. Les employeurs sont ainsi tenus de prendre en compte le niveau de responsabilités, le niveau de qualifications et d'expérience, les efforts déployés et la nature des tâches à effectuer ainsi que les conditions de travail. La législation énonce aussi explicitement que le système d'évaluation et de classification des fonctions permettant de déterminer les niveaux de rémunération doit exclure toute discrimination fondée sur le genre et garantir l'absence de différences de rémunération injustifiées entre des salariés qui exercent un travail égal ou un travail de valeur égale. Si l'évaluation réalisée sur la base de ces principes met au jour l'existence d'un écart de rémunération supérieur à 5 % qui ne peut être expliqué par des « facteurs objectifs et neutres du point de vue du genre », l'employeur est tenu de remédier à la situation. La loi n° 107/2022 a instauré le droit du salarié de demander des informations sur les niveaux de rémunération, ventilés par genre, pour les catégories de salariés exécutant un travail de « valeur » égale et décrit l'obligation faite à l'employeur d'informer régulièrement ses salariés ou leurs représentants de l'écart de rémunération entre femmes et hommes par catégorie et par fonction. D'autres normes visent à promouvoir la transparence des rémunérations au sein de l'entreprise, ce qui constitue aussi un moyen de réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le Comité constate que le principe de travail égal ou de travail de valeur égale est inscrit dans le Code du travail.

Systemes de classification des emplois et de rémunération

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé au rapport de fournir des informations sur les mesures existantes visant à réaliser des progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans un délai raisonnable.

Le Comité considère que la transparence salariale joue un rôle déterminant dans l'application effective du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. La transparence contribue à identifier les préjugés et la discrimination fondés sur le sexe et facilite la prise de mesures correctives tant par les travailleurs que par les employeurs et leurs organisations, ainsi que par les autorités compétentes. À cet égard, les systèmes de classification et d'évaluation des emplois doivent être encouragés et, lorsqu'ils sont utilisés, ils doivent s'appuyer sur des critères neutres en matière de genre n'entraînant aucune discrimination indirecte. De plus, ces systèmes doivent tenir compte des caractéristiques des postes en question plutôt que des caractéristiques personnelles des travailleurs (UWE c. Belgique, réclamation n° 124/2016, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019). Lorsque des systèmes d'évaluation et de classification des emplois neutres du point de vue

du genre sont utilisés, ils permettent d'établir de manière effective un système de rémunération transparent et constituent un outil essentiel pour garantir l'absence de discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe. Ils identifient les discriminations salariales indirectes liées à la sous-évaluation de certains emplois typiquement féminins. À cette fin, ils mesurent et comparent des emplois dont le contenu est différent, mais de valeur égale, soutenant ainsi le principe de l'égalité de rémunération.

Le Comité considère que les États parties doivent prendre les mesures nécessaires pour garantir que des outils ou des méthodologies d'analyse sont disponibles et aisément accessibles pour soutenir et guider l'évaluation et la comparaison de la valeur du travail et mettre en place des systèmes d'évaluation et de classification des emplois neutres du point de vue du genre.

Selon le rapport, la loi sur la transparence des rémunérations n° 107/2022 transpose la Directive 2006/54/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

Le rapport mentionne également les initiatives législatives en préparation, telles que la décision du gouvernement visant à définir des méthodologies et critères transparents pour l'évaluation et la classification des emplois conformément au principe de l'égalité des rémunérations et la transposition et la mise en œuvre de la législation de l'UE relative à l'égalité des rémunérations pour un travail égal et un travail de valeur égale. Le rapport fait aussi mention du projet d'ordonnance du ministère du Travail et de la Protection sociale relative à l'approbation du système d'évaluation et de classification des emplois pour la définition des barèmes de rémunération visant à garantir le principe d'égalité de rémunération pour un travail égal et un travail de valeur égale.

Le Comité constate que seules des initiatives législatives sont décrites et qu'aucune information n'est fournie quant à l'existence de systèmes de classification des emplois et de rémunération dans le secteur public ou dans le secteur privé. La situation n'est donc pas conforme à la Charte au motif qu'il n'a pas été établi que des systèmes de classification des emplois et de rémunération sont en place dans le secteur public ou dans le secteur privé.

Mesures visant à réaliser des progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

Le Comité considère que les États ont l'obligation d'analyser les causes de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes en vue de concevoir des politiques efficaces visant à le réduire. Il rappelle ici sa précédente position selon laquelle la collecte de données en vue de l'adoption de mesures adéquates est essentielle pour promouvoir l'égalité des chances. En effet, il considère que lorsqu'il est connu qu'une certaine catégorie de personnes fait ou pourrait faire l'objet d'une discrimination, il est du devoir des autorités nationales de recueillir des données pour mesurer l'ampleur du problème (Centre européen des droits des Roms (CEDR) c. Grèce, réclamation n° 15/2003, décision sur le bien-fondé du 8 décembre 2004, §27). La collecte et l'analyse de telles données (dans le respect de la vie privée et sans commettre d'abus) sont indispensables à la formulation d'une politique rationnelle (Centre européen des droits des Roms (CEDR) c. Italie, réclamation n° 27/2004, décision sur le bien-fondé du 7 décembre 2005, §23).

Le Comité considère que, pour garantir et promouvoir l'égalité salariale, il est essentiel de collecter des statistiques de qualité sur les salaires, ventilées par sexe, ainsi que des statistiques sur le nombre et le type de cas de discrimination salariale. Le recueil de ces données permet d'accroître globalement la transparence salariale et, en fin de compte, de mettre à jour les cas d'inégalité salariale et, partant, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est l'un des indicateurs les plus largement acceptés des différences salariales qui persistent entre les hommes et les femmes exerçant des fonctions équivalentes ou de même valeur. Outre l'écart de rémunération global (non ajusté et ajusté), le Comité prendra également en considération,

le cas échéant, des données plus spécifiques sur l'écart de rémunération entre les sexes par secteurs, par professions, par âge, par niveau d'éducation, etc. (Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. Finlande, réclamation n° 129/2016, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019, § 206).

Le Comité reconnaît que la mise en œuvre de l'obligation de prendre des mesures adéquates pour promouvoir l'égalité des chances est complexe, mais l'État partie doit prendre des mesures permettant d'atteindre les objectifs de la Charte à une échéance raisonnable, au prix de progrès mesurables, en utilisant au mieux les ressources qu'il peut mobiliser (Autisme-Europe (AIAE) c. France, réclamation n° 13/2002, §53).

Le Comité estime que, lorsque les États n'ont pas démontré de progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, la situation équivaut à une violation de la Charte (UWE c. Finlande, réclamation n° 129/2016, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019).

Le Comité reconnaît que la mise en œuvre de l'obligation de prendre des mesures adéquates pour promouvoir l'égalité des chances est complexe, mais l'État partie doit prendre des mesures permettant d'atteindre les objectifs de la Charte à une échéance raisonnable, au prix de progrès mesurables, en utilisant au mieux les ressources qu'il peut mobiliser (Autisme-Europe c. France, réclamation n° 13/2002, décision sur le bien-fondé du 4 novembre 2003, §53)

Le Comité estime que, lorsque les États ne démontrent pas de progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, la situation constitue une violation de la Charte (Groupe européen des femmes diplômées des universités- UWE c. Finlande, réclamation n° 129/2016, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019).

Le Comité reconnaît que la mise en œuvre de l'obligation de prendre des mesures adéquates pour promouvoir l'égalité des chances est complexe, mais l'État partie doit prendre des mesures permettant d'atteindre les objectifs de la Charte à une échéance raisonnable, au prix de progrès mesurables et en utilisant au mieux les ressources qu'il peut mobiliser (Association internationale Autisme-Europe (AIAE) c. France, réclamation n° 13/2002, §53).

Le Comité a estimé que, lorsque les États ne démontrent pas de progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, la situation constitue une violation de la Charte (Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. Finlande, réclamation n° 129/2016, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019).

Le Comité reconnaît que la mise en œuvre de l'obligation de prendre des mesures adéquates pour promouvoir l'égalité des chances est complexe, mais l'État partie doit prendre des mesures permettant d'atteindre les objectifs de la Charte à une échéance raisonnable, au prix de progrès mesurables et en utilisant au mieux les ressources qu'il peut mobiliser (Association internationale Autisme-Europe (AIAE) c. France, réclamation n° 13/2002, §53).

Le Comité a estimé que, lorsque les États ne démontrent pas de progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, la situation constitue une violation de la Charte (Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. Finlande, réclamation n° 129/2016, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019).

Le Comité relève dans les commentaires soumis par le Bureau du défenseur public de la République de Moldova que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'est creusé en 2023, les salaires des hommes étant 15,6 % plus élevés que ceux des femmes, ce qui accroît le risque de pauvreté pour les femmes. Les femmes gagnaient 29 502 lei (1 496 €) de moins que les hommes en 2023.

L'écart de rémunération témoigne de profondes inégalités sur le marché du travail, conséquences de facteurs directs et indirects. Les facteurs indirects comprennent le fait que les femmes sont principalement employées dans les secteurs moins bien rémunérés, qu'elles occupent des emplois de niveau hiérarchique inférieur par rapport aux hommes, qu'elles

optent souvent pour des horaires de travail réduits ou qu'elles s'arrêtent de travailler plus souvent et plus longtemps en raison des responsabilités familiales assumées par plus de 90 % d'entre elles. Parallèlement, l'écart de rémunération peut aussi être expliqué par des facteurs directs, tels que des différences dans les négociations salariales, des pratiques discriminatoires des employeurs : rémunérations comparativement plus faibles pour un même travail, possibilités de promotion réduites ou encore évaluations inéquitables des performances professionnelles.

Il ressort du rapport que le taux d'emploi était de 58,8 % pour les hommes contre 53 % pour les femmes en 2022. L'écart de rémunération/la disparité salariale entre les femmes et les hommes était de 13,6 % en 2021, 15,5 % en 2022 et 15,6 % en 2023 (estimation basée sur les salaires bruts mensuels moyens).

Le Comité relève dans le profil de pays en matière d'égalité entre les femmes et les hommes publié par EU4GENDEREQUALITY (en décembre 2023) que, d'après l'indice d'égalité de genre pour la République de Moldova 2023, les principales raisons expliquant les inégalités salariales ne sont pas faciles à suivre. Parmi ces raisons figurent la perception selon laquelle les femmes finiront par abandonner leur carrière pour élever leurs enfants ou qu'elles accorderont moins de temps à un travail rémunéré afin de passer plus de temps avec leur famille.

Une autre raison expliquant l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes réside dans le fait que les femmes sont plus touchées par le sexisme et les stéréotypes de genre que les hommes. Ces stéréotypes peuvent les empêcher d'embrasser certaines professions telles que des carrières dans le secteur des technologies de l'information ou dans le secteur du bâtiment. Dans la société moldave, les stéréotypes de genre tendent à déprécier les compétences professionnelles des femmes et à partir du principe que, les hommes étant les « chefs de famille » et « soutiens de famille », ils devraient être mieux rémunérés, y compris pour un même travail.

Le Comité constate que les statistiques relatives à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes fournies dans le rapport reflètent les salaires mensuels moyens des femmes et des hommes. Il note que cet indicateur n'est pas comparable à l'indicateur d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes Eurostat, qui se fonde sur les salaires horaires.

Le Comité considère que les États ont l'obligation d'analyser les causes de l'écart de rémunération entre hommes et femmes en vue de concevoir des politiques efficaces visant à le réduire (Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. Irlande, réclamation n° 132/2016, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019, §186). Il rappelle ici sa précédente position selon laquelle la collecte de données en vue de l'adoption de mesures adéquates est essentielle pour promouvoir l'égalité des chances. En effet, il considère que lorsqu'il est connu qu'une certaine catégorie de personnes fait ou pourrait faire l'objet d'une discrimination, il est du devoir des autorités nationales de recueillir des données pour mesurer l'ampleur du problème (Centre européen des droits des Roms (CEDR) c. Grèce, réclamation n° 15/2003, décision sur le bien-fondé du 8 décembre 2004, §27). La collecte et l'analyse de telles données (dans le respect de la vie privée et sans commettre d'abus) sont indispensables à la formulation d'une politique rationnelle (Centre européen des droits des Roms (CEDR) c. Italie, réclamation n° 27/2004, décision sur le bien-fondé du 7 décembre 2005, §23).

Le Comité constate que les statistiques relatives à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes fournies dans le rapport reflètent les salaires mensuels. Il note que cet indicateur n'est pas comparable à l'indicateur d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes Eurostat, qui se fonde sur les salaires horaires. Cependant, le Comité observe qu'il n'y a pas eu d'amélioration de l'indicateur d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au cours de la période de référence, ce qui démontre qu'aucun progrès mesurable n'a été réalisé dans la réduction de cet écart. Le Comité conclut dès lors que la situation n'est pas conforme à la Charte sur ce point.

Conclusion

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

- il n'a pas été établi que des systèmes de classification des emplois et de rémunération sont en place dans le secteur public ou dans le secteur privé ;
- aucun progrès mesurable n'a été démontré dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5 - Droit syndical

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la République de Moldova, ainsi que des commentaires du Bureau du défenseur public de Moldova et du Conseil pour l'égalité de la République de Moldova.

Le Comité rappelle que, dans le cadre du présent cycle de contrôle, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 5 de la Charte (voir l'annexe à la lettre, dans laquelle le Comité demandait un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions relevant du groupe thématique n° 1).

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

Liberté syndicale positive

Dans la question ciblée a, le Comité a demandé des informations sur les mesures prises pour encourager ou renforcer la liberté syndicale positive, en particulier dans les secteurs qui présentent traditionnellement un faible taux de syndicalisation ou dans les nouveaux secteurs (par exemple, l'économie à la demande).

En réponse, le rapport attire l'attention sur les mesures prises afin d'encourager et de renforcer la liberté syndicale positive dans tous les domaines d'action des syndicats. Selon le rapport, le Code du travail interdit toute discrimination directe ou indirecte des travailleurs au motif qu'ils sont membres d'un syndicat ou participent à des activités syndicales. En outre, il garantit que les pouvoirs publics n'exercent aucun contrôle sur les syndicats. La législation prévoit que les syndicats bénéficient de la protection constitutionnelle (incluant la protection judiciaire) contre les actes discriminatoires visant à limiter leur liberté d'association et leurs activités menées conformément à leurs statuts. Elle exige que l'employeur crée les conditions nécessaires à l'exercice des activités des représentants des travailleurs et définit des sanctions si ces derniers sont empêchés d'exercer leur droit de créer des syndicats ou de s'y affilier afin de défendre leurs intérêts professionnels, économiques et sociaux.

Le rapport cite également la Confédération des syndicats de la République de Moldova, qui considère que les sanctions prévues par la législation afin de protéger les travailleurs de toute intervention discriminatoire antisyndicale ne sont pas suffisantes pour décourager de manière effective de tels actes.

Le Comité constate que le rapport ne fournit pas d'informations sur les mesures spécifiques prises pour renforcer la liberté syndicale positive dans les secteurs qui présentent un faible taux de syndicalisation comme l'économie à la demande, le travail via des plateformes numériques, le travail domestique ou les travailleurs indépendants.

Le Comité note, selon des sources extérieures (Fondation européenne pour la formation et Friedrich Ebert Stiftung, Janvier 2023), que même si le nombre de travailleurs des plateformes est en hausse, aucune discussion publique n'aborde la question de leur situation au regard de l'emploi au sein de la République de Moldova. La législation du travail en vigueur ne définit pas de notion spécifique comme l'emploi au sein de l'économie des plateformes. Par conséquent, il n'existe aucune mesure spécifique visant exclusivement à soutenir les travailleurs des plateformes. Le cadre réglementaire de l'emploi et du travail indépendant dans le pays n'est pas adapté pour tenir du compte du travail via des plateformes numériques ni pour l'encourager. Le droit du travail actuellement en vigueur repose principalement sur la définition traditionnelle des salariés à temps plein. En outre, les lois relatives au travail indépendant ne tiennent pas compte de la souplesse requise dans le travail via des plateformes numériques. En conséquence, l'économie informelle est répandue dans le travail via des plateformes.

Le Comité constate que, même si le rapport précise qu'aucun obstacle juridique n'empêche les travailleurs de l'économie collaborative, incluant ceux travaillant via les plateformes

numériques, d'adhérer à un syndicat, il ne mentionne aucune mesure spécifique prise pour renforcer la liberté syndicale positive des travailleurs de l'économie à la demande. Le Comité conclut qu'en l'absence de toute réponse spécifique à la question ciblée, des mesures n'ont été prises pour encourager ou renforcer la liberté syndicale positive, en particulier dans les secteurs qui présentent traditionnellement un faible taux de syndicalisation ou dans les nouveaux secteurs.

Critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance des organisations d'employeurs aux fins du dialogue social et de la négociation collective

En réponse à la demande d'information du Comité sur les critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance des organisations d'employeurs aux fins du dialogue social et de la négociation collective (question ciblée b), le rapport précise qu'en vertu du Code du travail, les employeurs ont le droit de créer des organisations d'employeurs et d'y adhérer afin de représenter et de défendre leurs intérêts. En vertu de la loi relative aux organisations d'employeurs, un employeur est toute personne physique ou morale qui gère et investit du capital sous toutes ses formes et qui propose des emplois rémunérés afin de générer des bénéfices dans un contexte concurrentiel.

Selon le rapport, les organisations patronales (qui sont des organisations non gouvernementales et à but non lucratif) assistent leurs membres en leur qualité d'employeurs et protègent leurs droits et leurs intérêts dans leurs relations avec les pouvoirs publics, les syndicats et les organisations non gouvernementales. Elles participent au dialogue social dans le cadre de structures tripartites et collaborent, avec les parties prenantes du dialogue social, à l'élaboration de la législation. Enfin, elles contribuent à l'élaboration et à la mise en œuvre de stratégies relatives au développement de l'économie nationale, notamment de stratégies en matière de salaires, de protection des travailleurs, de formation professionnelle et de soins de santé.

Critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance et la représentativité des syndicats aux fins du dialogue social et de la négociation collective

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance et la représentativité des syndicats aux fins du dialogue social et de la négociation collective. Il a demandé en particulier des informations sur le statut et les prérogatives des syndicats minoritaires, mais aussi sur l'existence d'autres structures de représentation au niveau de l'entreprise telles que les représentants élus des salariés (question ciblée c).

Selon le rapport, les citoyens de la République de Moldova, les citoyens étrangers et les apatrides résidant légalement dans le pays ont le droit de créer des syndicats et d'y adhérer sans autorisation préalable. En outre, les personnes sans emploi ou ayant perdu leur travail, mais aussi les personnes exerçant légalement une activité individuelle peuvent s'associer volontairement, adhérer à un syndicat ou rester membres du syndicat auquel elles avaient adhéré dans le cadre de leur emploi précédent.

Selon le rapport, en vertu de la loi sur les syndicats, la base de toute organisation syndicale primaire est de compter au moins trois membres fondateurs. En vertu de l'article 15 de cette même loi, les syndicats ont le droit de mener des négociations collectives avec leurs employeurs et leurs organisations, avec les autorités de l'administration publique et de négocier pour conclure des conventions collectives. Le rapport souligne également que, conformément à l'article 27(4) du Code du travail, lorsque plusieurs organisations syndicales existent au même niveau (national, sectoriel, territorial ou de l'entreprise), un seul organe représentatif sera formé pour mener des négociations collectives et pour conclure des conventions collectives. Cet organe se fonde sur le principe de représentation proportionnelle, en fonction du nombre de membres de chaque organisation syndicale. En l'absence d'accord

sur la création de cet organe représentatif unique, le droit de mener des négociations revient au syndicat qui compte le plus grand nombre de membres.

Même s'ils ne sont pas représentatifs, les syndicats minoritaires peuvent participer aux consultations et bénéficier d'une protection juridique contre les discriminations. Ils jouissent de droits de représentation, notamment la possibilité de participer aux négociations collectives à l'échelle de l'entreprise ou du secteur, conformément au Code du travail.

Concernant les autres structures de représentation spécifiques aux entreprises, le rapport indique que, dans le cadre du partenariat social, les organisations syndicales au niveau des unités ou des branches ou au niveau territorial ou national sont composées de représentants des travailleurs. Ces organisations syndicales sont habilitées à défendre les intérêts des salariés lors des négociations collectives, de la conclusion de conventions collectives et du règlement des conflits. Le rapport indique que les représentants des salariés sont élus par l'assemblée générale du personnel. Les salariés qui ne sont pas membres d'un syndicat peuvent autoriser l'organe syndical à représenter leurs intérêts dans les relations de travail. Dans les unités où il n'existe aucun syndicat, les représentants élus peuvent représenter les intérêts des travailleurs.

Droit syndical de la police et des forces armées

Dans une question ciblée, le Comité a demandé si et dans quelle mesure le droit syndical était garanti aux membres de la police et des forces armées (question ciblée d).

Le Comité rappelle que dans ses Conclusions 2022 (article 5, République de Moldova), il a conclu qu'il n'avait pas été établi que le droit syndical des policiers était garanti, en violation de l'article 5 de la Charte. De plus, dans ces mêmes conclusions, en l'absence d'une réponse à sa demande d'informations sur le droit syndical des membres des forces armées, le Comité a réitéré sa demande et a estimé que, si les informations demandées n'étaient pas fournies dans le prochain rapport, rien ne permettrait d'établir que la situation est conforme à la Charte.

En réponse, le rapport précise que le droit syndical de former des syndicats et de s'y affilier est garanti aux membres de la police et des forces armées. Toutefois, le personnel militaire en service actif (réservistes enrôlés ou mobilisés au sein d'unités militaires) n'est pas autorisé à participer à des activités syndicales au sein des unités militaires auxquelles il appartient.

Le Comité fait remarquer qu'en vertu de son article 4, la loi sur les syndicats s'applique aux unités militaires et aux organes internes, en tenant compte des particularités prévues par les textes législatifs déterminant leur statut.

Le Comité attire également l'attention sur la seule limitation figurant dans le Code du travail. Dans son article 369, celui-ci dispose que les salariés des organes chargés de garantir l'ordre public, le maintien de l'ordre et la sécurité nationale, les juges, les personnels des unités militaires, les organisations ou les institutions des forces armées ne peuvent pas prendre part à des mouvements de grève. Le Comité examinera cette question sous l'angle de l'article 6§4 de la Charte.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova n'est pas conforme à l'article 5 au motif que des mesures n'ont pas été prises pour encourager ou renforcer la liberté syndicale positive, en particulier dans les secteurs qui présentent traditionnellement un faible taux de syndicalisation ou dans les nouveaux secteurs.

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'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 6§1 de la Charte (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 relevant du groupe 1).

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

Mesures visant à favoriser la consultation paritaire

Dans une question ciblée, le Comité a demandé quelles étaient les mesures prises par le gouvernement pour favoriser la consultation paritaire.

Le rapport indique que le gouvernement a mis en œuvre plusieurs mesures pour promouvoir la consultation paritaire entre les partenaires sociaux (syndicats et employeurs), notamment dans le cadre du dialogue social tripartite et de la négociation collective. Ces mesures comprennent la modification du cadre législatif afin d'améliorer les mécanismes de consultation entre les partenaires sociaux en transférant le secrétariat de la Commission nationale de consultation et de négociation collective (la Commission nationale) de la chancellerie d'État au ministère du Travail et de la Protection sociale, le ministère de tutelle compétent, dans le but de renforcer la législation dans le domaine du dialogue social.

Les réunions de la Commission nationale du 5 mai 2023 et du 26 janvier 2024 avaient pour but de débattre de la réactivation des comités de négociation collective et de consultation par branche, de renforcer le dialogue social au niveau sectoriel, de répondre à l'appel de la Commission nationale à reprendre le dialogue social et à réactiver les comités sectoriels de consultation et de négociation collective, et d'établir des comités régionaux de négociation collective pour redynamiser le dialogue social au sein de diverses autorités. En outre, le gouvernement a publié les rapports et les résultats des négociations sur des plateformes officielles afin de garantir l'accès des parties prenantes aux informations pertinentes, améliorant ainsi la transparence et l'accessibilité de l'information.

Selon d'autres sources consultées par le Comité, les réformes récentes ont amélioré la coordination entre les plateformes de dialogue nationales et locales, et les réunions mensuelles régulières de la Commission nationale démontrent l'engagement de la Moldova en faveur du partenariat social (*Enhancing social dialogue for the implementation of social just and decent work policies across the Eastern Partnership countries*, EaP Working Group 5 Policy paper, mars 2025, p. 11). L'amélioration du dialogue social était également l'un des principaux objectifs des activités menées dans le cadre du programme de travail décent de l'OIT pour la Moldova 2021-2024. Si les modifications visent à encourager le dialogue social à tous les niveaux en facilitant la syndicalisation et la création d'associations d'employeurs, la capacité des partenaires sociaux reste faible (Document de travail des services de la Commission européenne, République de Moldova 2024 Report, 30 octobre 2024).

Le Comité conclut que, bien que la poursuite des efforts visant à renforcer les capacités des partenaires sociaux semble encore être nécessaire, la République de Moldova a introduit un certain nombre de mesures importantes pour promouvoir le dialogue social à différents niveaux.

Questions d'intérêt commun ayant fait l'objet de consultations paritaires et d'accord

Dans une question ciblée, le Comité a demandé quelles questions d'intérêt commun avaient fait l'objet d'une consultation paritaire au cours des cinq dernières années, quels accords

avaient été adoptés à la suite de ces discussions et de quelle manière ces accords avaient été mis en œuvre.

Selon le rapport, la Commission nationale tient régulièrement des réunions qui jouent un rôle crucial dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques publiques en République de Moldova, notamment pour faire face aux nouvelles réalités économiques, sociales et politiques, et pour élaborer des textes réglementaires visant à soutenir la mise en œuvre efficace des politiques publiques. Six comités sectoriels de négociation collective ont été créés pour renforcer le dialogue social au niveau régional et le revitaliser au sein de diverses autorités.

Les domaines d'intérêt commun suivants ont fait l'objet de consultations paritaires au cours des cinq dernières années :

Approbation d'une augmentation de 25 % du salaire minimum à partir du 1^{er} janvier 2024 et examen de la question d'une nouvelle augmentation du salaire minimum à partir du 1^{er} janvier 2025.

Au niveau national, quatre conventions collectives ont été conclues concernant les modèles de tableau d'enregistrement du temps de travail, les contrats de travail individuels, la programmation des congés annuels et le développement et la promotion du partenariat social.

En outre, 18 conventions collectives ont été conclues au niveau sectoriel, y compris dans le secteur public (éducation et sciences, santé, ministères des Finances, du Travail et de la Justice) et 2 592 au niveau des unités. Le rapport mentionne également la ratification de la Convention n° 190 de l'OIT sur l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.

Consultation paritaire sur la transition numérique et la transition verte

Dans une question ciblée, le Comité a demandé s'il y avait eu une consultation paritaire sur des sujets liés (i) à la transition numérique, ou (ii) à la transition verte.

Le rapport indique qu'il n'y a pas eu de consultations paritaires sur les aspects liés à la transition numérique ou verte.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova n'est pas conforme à l'article 6§1 de la Charte au motif qu'il n'y a pas eu de consultations paritaires sur les questions relatives à la transition numérique et à la transition verte.

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'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 6§2 de la Charte (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 1).

Le Comité avait ajourné sa conclusion précédente sur la situation de la République de Moldova dans l'attente des informations sur les mesures prises pour promouvoir la négociation collective (Conclusions 2022). Son appréciation portera donc sur les informations communiquées par le gouvernement en réponse aux questions ciblées.

Coordination de la négociation collective

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur la manière dont la négociation collective était coordonnée entre les différents niveaux de négociation. L'objectif était d'obtenir des précisions sur des facteurs comme les clauses *erga omnes* et d'autres mécanismes d'extension des conventions collectives, ainsi que sur le principe de faveur et sur la possibilité, plus ou moins grande, que des accords adoptés au niveau local ou par l'employeur dérogent à la législation ou aux conventions collectives conclues à un niveau supérieur.

En ce qui concerne les clauses *erga omnes* et autres mécanismes d'extension, le rapport ne contient pas les informations demandées. Le gouvernement indique, en réponse à une demande d'informations complémentaires, que le code du travail permet d'étendre l'applicabilité d'une convention collective, sous réserve du consentement exprès de toutes les parties concernées. Le gouvernement mentionne également une convention collective conclue en 2022 entre le ministère de la Santé, la Caisse nationale d'assurance maladie et la Fédération syndicale « Santé ». Cette convention, qui s'applique à l'ensemble du secteur, couvre tous les organismes du système de santé, qu'ils aient ou non participé aux négociations. Le Comité note que les exemples fournis par le gouvernement ne correspondent pas à la façon de concevoir généralement les mécanismes d'extension, à savoir des lois de politique publique ayant trait à l'établissement et à la promotion de la négociation multi-employeurs dans un secteur, une profession ou un territoire (Hayter S., Visser J., éd., *Collective agreements : Extending labour protection*, Organisation internationale du travail, 2018).

En ce qui concerne le principe de faveur, le rapport indique que dans les cas où les travailleurs sont couverts simultanément par plusieurs conventions collectives, les dispositions qui leur sont le plus favorable l'emportent. Le Comité note également que le salaire fixé par les conventions collectives au niveau sectoriel doit être supérieur ou égal au salaire minimum prescrit par la loi.

Le Comité note que le principe de faveur établit une hiérarchie entre les normes juridiques et entre les conventions collectives conclues aux différents niveaux. En application de ce principe, il est généralement admis que les conventions collectives ne peuvent pas affaiblir la protection conférée par la législation et que les négociations collectives d'un niveau inférieur peuvent seulement améliorer les conditions énoncées dans les conventions collectives d'un niveau supérieur. Le principe de faveur a pour but de garantir un socle minimum de droits aux travailleurs.

Le Comité considère que le principe de faveur est un élément essentiel du bon fonctionnement d'un système de négociation collective au sens de l'article 6§2 de la Charte, au même titre que d'autres caractéristiques présentes dans le droit et la pratique des États parties, comme le recours à des clauses *erga omnes* et à des mécanismes d'extension. Ces caractéristiques

sont généralement communes aux systèmes de négociation sectorielle étoffés, qui offrent une large couverture et sont souvent associés à une meilleure protection du travail.

Parallèlement, le Comité note que certains États parties prévoient la possibilité de s'écarter des conventions collectives de niveau supérieur en recourant à des clauses d'exclusion, de sauvegarde ou de dérogation. Il scrute de près ce type de clauses, en se fondant sur les exigences de l'article G de la Charte. Par principe, il considère que leur utilisation doit être strictement encadrée et librement acceptée et que les droits fondamentaux doivent toujours être protégés. En tout état de cause, les dérogations ne doivent pas devenir un moyen d'affaiblir systématiquement la protection du travail.

Promotion de la négociation collective

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les obstacles qui entravent la négociation collective à tous les niveaux et dans tous les secteurs de l'économie (par exemple, la décentralisation de la négociation collective). Il a également demandé à être informé des mesures prises ou prévues pour surmonter ces obstacles, de leur calendrier et des résultats attendus ou obtenus.

Le rapport énumère plusieurs obstacles à la négociation collective, notamment le manque de représentativité et les mandats de négociation restreints, le tripartisme limité, en particulier au niveau sectoriel, le manque de confiance entre les partenaires sociaux et envers les institutions gouvernementales, l'instabilité des conditions économiques et les lacunes juridiques. Le rapport fait référence à une série de mesures prévues, dont le but est de promouvoir la négociation collective, notamment le renforcement des capacités, la sensibilisation, la promotion de l'emploi formel par l'engagement syndical, l'amélioration du cadre réglementaire, le renforcement des sanctions contre les violations des droits syndicaux, l'amélioration du fonctionnement de la Commission nationale de consultation et de négociation collective. En outre, du personnel spécialisé sera recruté et formé pour encourager le dialogue social ou réactiver les comités de consultation sectoriels.

Le Comité note que, d'après d'autres sources, les partenaires sociaux ne sont pas systématiquement consultés sur les décisions politiques qui touchent directement les travailleurs et les employeurs, et qu'il y a un manque de capacité parmi les parties constitutives pour engager un dialogue social stratégique et approfondi (Organisation internationale du travail, *Decent Work Country Programme 2025–2027 : Republic of Moldova*, OIT, 2025). En outre, parmi les principaux obstacles à la négociation collective figurent le fait que les salariés syndiqués se concentrent dans les grandes entreprises publiques, l'ampleur limitée de la négociation collective au niveau des arrondissements et la faible représentation des organisations d'employeurs dans certains secteurs, mais aussi des syndicats dans les entreprises privées.

Le Comité considère qu'en ce qui concerne le fonctionnement de la négociation collective dans la pratique, le rapport manque d'informations suffisantes qui permettraient d'évaluer la situation de la République de Moldova au regard de l'article 6§2, à savoir, entre autres : l'objet et l'étendue des négociations qui se déroulent à différents niveaux, mesurés à l'aune du nombre de conventions collectives conclues et en vigueur, le nombre de travailleurs couverts par ces conventions, la manière dont les différents niveaux de négociation s'articulent entre eux et les mesures prises pour promouvoir la négociation collective. Le Comité rappelle qu'il a déjà soulevé le problème du manquement du gouvernement à son obligation de fournir des informations suffisantes au titre de l'article 6§2 dans le cadre de sa procédure de rapports (Conclusions 2018, 2022). Il considère par conséquent que la situation de la République de Moldova n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que la promotion de la négociation collective soit suffisante.

Travailleurs indépendants

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures prises ou prévues pour garantir le droit à la négociation collective des travailleurs indépendants, en particulier de ceux qui sont économiquement dépendants ou dans une situation analogue à celle des salariés.

Le rapport fournit des informations qui semblent contradictoires. D'une part, il indique que la législation nationale ne contient pas de dispositions particulières concernant les travailleurs indépendants. D'autre part, il précise que ces travailleurs ont le droit, en vertu du droit interne, de constituer des syndicats. Le Comité comprend que cela implique que les syndicats auraient alors le droit de négocier collectivement en leur nom.

Le Comité rappelle que les mutations rapides et profondes du monde du travail conduisent à une prolifération d'accords contractuels conçus pour éviter toute relation d'emploi et pour reporter le risque sur l'exécutant. Il en résulte qu'un nombre croissant de travailleurs qui dépendent de facto d'un ou de plusieurs employeurs de main-d'œuvre ne relèvent plus de la définition traditionnelle du salarié (*Irish Congress of Trade Unions (ICTU) c. Irlande*, Réclamation n° 123/2016, décision sur le bien-fondé du 12 septembre 2018, § 37). Pour déterminer le type de négociation collective protégé par la Charte, il ne suffit pas de s'appuyer sur la distinction entre salarié et travailleur indépendant, le critère décisif étant plutôt de savoir s'il existe un rapport de force déséquilibré entre les fournisseurs de main-d'œuvre et les employeurs. Lorsque les fournisseurs de main-d'œuvre n'ont pas d'influence substantielle sur le contenu des conditions contractuelles, ils doivent avoir la possibilité d'améliorer ce déséquilibre par la négociation collective (*ICTU c. Irlande*, § 38).

Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que le droit à la négociation collective des travailleurs indépendants, en particulier ceux qui sont économiquement dépendants ou dans une situation analogue à celle des salariés, ait été suffisamment promu.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte, au motif qu'il n'est pas établi que :

- la promotion de la négociation collective soit insuffisante ;
- le droit à la négociation collective des travailleurs indépendants, en particulier ceux qui sont économiquement dépendants ou dans une situation analogue à celle des salariés, ait été suffisamment promu.

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.

Il rappelle qu'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États parties de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 6§4 de la Charte (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 1).

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2022), le Comité a considéré que la situation de la République de Moldova n'était 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 allaient au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte, que les agents des services de distribution d'eau et d'électricité, des télécommunications et du contrôle du trafic aérien n'avaient pas le droit de grève et que l'obligation imposée aux grévistes de protéger les installations et équipements de l'entreprise allaient au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte. Son appréciation portera donc sur les informations communiquées par le gouvernement en réponse aux questions ciblées, y compris à la précédente conclusion de non-conformité dans le cadre des questions ciblées.

Interdiction du droit de grève

Dans ses questions ciblées, le Comité a demandé aux États parties d'indiquer les secteurs dans lesquels le droit de grève est interdit et de donner des détails sur les règles pertinentes et leur application dans la pratique, y compris la jurisprudence pertinente.

Le rapport déclare que la décision gouvernementale n° 656/2004 énumère les secteurs et services dont les personnels ne sont pas autorisés à faire grève. Conformément à cette décision, les personnes suivantes n'ont pas le droit de faire grève : i) les agents occupant des postes de direction au sein de l'administration publique centrale (ministères, autres autorités centrales), du secrétariat du parlement, de la chancellerie d'État et du cabinet du président de la République de Moldova, ii) le personnel de garde dans tous les établissements médicaux et pharmaceutiques, quels que soient leur régime de propriété et leur forme juridique, ainsi qu'à celui de l'Agence nationale de santé publique, iii) les employés du secteur des télécommunications dont le travail est lié à la maintenance des infrastructures et des services de communications électroniques, iv) les employés du secteur des services de l'énergie et de l'eau, v) les employés du contrôle du trafic aérien, vi) les fonctionnaires du ministère de l'Intérieur ayant un statut spécial dans les subdivisions du ministère, dans les autorités administratives et dans les institutions subordonnées, vii) les juges et les agents de renseignement et de sécurité, viii) les fonctionnaires ayant un statut spécial dans le Centre national de lutte contre la corruption, ix) le personnel militaire et x) tous les employés des forces armées, xi) les fonctionnaires ayant un statut spécial dans le Service des douanes et l'Administration pénitentiaire nationale, xii) les procureurs et xiii) les agents de protection du Service de protection et de garde de l'État. La décision gouvernementale n° 656/2004 est fondée sur l'article 369 du Code du travail. Conformément à l'alinéa 3 de ce dernier, elle est entrée en vigueur à la suite d'une consultation des organisations patronales et syndicales.

Le Comité constate qu'en vertu de l'article 369(1) du Code du travail, « la grève est interdite pendant une catastrophe naturelle, une épidémie ou une pandémie, ainsi que pendant un état d'urgence, un état de siège ou une guerre ». En d'autres termes, au lieu d'imposer des obligations de service minimum pour faire face aux situations d'urgence, le Code du travail interdit toute grève dans de tels contextes.

Le Comité rappelle que les restrictions au droit de grève dans les secteurs essentiels à la communauté peuvent être réputées servir à des fins légitimes, car les grèves dans ces secteurs pourraient constituer une menace pour les droits et libertés d'autrui, l'ordre public, la sécurité nationale et/ou la santé publique (*Matica Hrvatskih Sindikata c. Croatie*, réclamation n° 116/2015, décision sur le bien-fondé du 21 mars 2018, § 114 ; Conclusions I (1969),

Observation interprétative de l'article 6§4). Cependant, même dans des secteurs essentiels – en particulier lorsqu'ils sont définis de manière extensive, comme les secteurs de « l'énergie », de « la santé » ou des « forces de l'ordre » – une interdiction totale des grèves n'est pas considérée comme proportionnée, dans la mesure où elle ne fait pas de distinction entre les différentes fonctions exercées au sein de chaque secteur (*Matica Hrvatskih Sindikata c. Croatie*, réclamation n° 116/2015, décision sur le bien-fondé du 21 mars 2018, § 114).

L'interdiction pure et simple de la grève aux travailleurs de ces secteurs, sans distinction selon leurs fonctions, ne saurait être considérée comme proportionnée au but de protection des droits et libertés d'autrui, de l'ordre public, de la sécurité nationale, de la santé publique ou des bonnes mœurs et, partant, nécessaire dans une société démocratique (Conclusions XVII-1 (2006), République tchèque). L'imposition d'une interdiction absolue du droit de grève pour certaines catégories de fonctionnaires, comme les policiers, les agents pénitentiaires, les sapeurs-pompiers ou le personnel de la sécurité civile, est incompatible avec l'article 6§4, car une telle interdiction est par définition disproportionnée alors qu'il serait possible, de manière moins restrictive, d'identifier les services essentiels qui doivent être assurés (*Matica Hrvatskih Sindikata c. Croatie*, réclamation n° 116/2015, décision sur le bien-fondé du 21 mars 2018, §114 ; voir aussi Conclusions XVII-1 (2006), République tchèque). Si les restrictions du droit de grève imposées à certaines catégories de fonctionnaires dont les missions, compte tenu de leur nature ou de leur niveau de responsabilité, affectent directement les droits et libertés d'autrui, l'intérêt public, la sécurité nationale ou la santé publique, peuvent être considérées comme poursuivant un but légitime au sens de l'article G (*Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie, Confédération syndicale « Podkrepa » et Confédération européenne des syndicats c. Bulgarie*, réclamation n° 32/2005, décision sur le bien-fondé du 16 octobre 2006, §45), le refus du droit de grève aux agents de la fonction publique en général ne saurait être considéré comme compatible avec la Charte (*Organisation européenne des associations militaires (EUROMIL) c. Irlande*, réclamation n° 112/2014, décision sur le bien-fondé du 12 septembre 2017, §113, citant les Conclusions I (1969), Observation interprétative de l'article 6§4). Le fait de n'autoriser les fonctionnaires qu'à recourir à des grèves symboliques n'est pas suffisant (*Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie, Confédération syndicale « Podkrepa » et Confédération européenne des syndicats c. Bulgarie*, réclamation n° 32/2005, décision sur le bien-fondé du 16 octobre 2006, §§ 44-46).

Le Comité rappelle que, dans ses précédentes conclusions, il a estimé que la situation de la République de Moldova n'était pas conforme à l'article 6§4, aux motifs que i) tous les agents des services publics de distribution d'eau et d'électricité, des télécommunications et du contrôle du trafic aérien étaient privés du droit de grève et que ii) les restrictions au droit de grève des fonctionnaires et personnels de secteurs entiers tels que l'administration, la sécurité nationale, la défense nationale et les douanes dépassaient les limites fixées par l'article G de la Charte (Conclusions 2018 et Conclusions 2022).

La situation n'ayant pas changé, le Comité considère que la situation n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte, aux motifs que l'interdiction absolue du droit de grève pour les secteurs des services publics de l'énergie et de l'eau et du contrôle du trafic aérien ainsi que les restrictions au droit de grève des fonctionnaires et personnels de secteurs entiers de l'administration, de la sécurité nationale, de la défense nationale, des douanes, des télécommunications et de l'administration pénitentiaire vont au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte. Le Comité constate également que les grèves sont interdites pour le personnel d'astreinte dans toute institution médicale ou pharmaceutique, ainsi que pour les personnes travaillant pour l'Agence nationale de santé publique. Il estime que la situation n'est pas conforme à la Charte à cet égard.

Concernant les policiers, une interdiction absolue du droit de grève ne peut être jugée conforme à l'article 6§4 que si des raisons impérieuses la justifient dans le contexte national spécifique (*Confédération européenne de police (EuroCOP) c. Irlande*, réclamation n° 83/2012, décision sur la recevabilité et le bien-fondé du 2 décembre 2013, § 211). Si les restrictions au droit de grève des policiers sont d'une ampleur telle qu'elles privent le droit de

grève de son efficacité, elles seront considérées comme allant au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte Tel sera le cas, par exemple, si la police peut exercer le droit de grève mais seulement à la condition qu'une série de tâches et de travaux continuent d'être effectués pendant la période de grève, et que la liste des tâches et travaux est excessivement longue et réduit le droit de grève au point de le priver de son efficacité (Conclusions 2022, Macédoine du Nord).

Rien ne saurait justifier l'interdiction absolue du droit de grève pour la police. Par conséquent, le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à la Charte à cet égard.

Le droit de grève des membres des forces armées peut être restreint dans les conditions énoncées à l'article G de la Charte, à savoir si la restriction est prescrite par la loi et qu'elle est nécessaire dans une société démocratique pour garantir le respect des droits et libertés d'autrui ou pour protéger l'intérêt public, la sécurité nationale, la santé publique ou les bonnes mœurs. Il faut aussi que la restriction soit proportionnée au but poursuivi. La marge d'appréciation accordée aux États au sujet du droit de grève des forces armées est plus importante que celle qui leur est laissée pour ce qui est de la police (*Organisation européenne des associations militaires (EUROMIL) c. Irlande*, réclamation n° 112/2014, décision sur le bien-fondé du 12 septembre 2017, §§ 114-116).

Compte tenu de la spécificité des tâches réalisées par les membres des forces armées, du fait qu'ils sont tenus de respecter la discipline militaire et que toute action collective perturbant les interventions pourrait compromettre la sécurité nationale, le Comité considère que l'imposition d'une interdiction absolue du droit de grève peut être justifiée, sous réserve qu'une telle interdiction soit conforme aux exigences de l'article G et que les membres des forces armées disposent d'autres moyens de négocier effectivement les conditions d'emploi, y compris la rémunération (*Organisation européenne des associations militaires (EUROMIL) c. Irlande*, réclamation n° 112/2014, décision sur le bien-fondé du 12 septembre 2017, § 117 ; *Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) c. Italie*, réclamation n° 140/2016, décision sur le bien-fondé du 22 janvier 2019, § 152 ; *Organisation européenne des associations militaires (EUROMIL) c. Portugal*, réclamation n° 199/2021, décision sur le bien-fondé du 11 septembre 2024, § 100).

Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova n'est pas conforme à la Charte car les membres des forces armées n'ont pas le droit de grève et qu'il n'a pas été établi qu'il existe d'autres moyens qui permettraient aux membres des forces armées de négocier effectivement leurs conditions d'emploi, y compris leur rémunération.

Restrictions au droit de grève et obligation de service minimum

Dans ses questions ciblées, le Comité a demandé aux États parties d'indiquer les secteurs pour lesquels il existe des restrictions au droit de grève et pour lesquels il existe une exigence de service minimum à maintenir, et de donner des détails sur les règles pertinentes et leur application dans la pratique, y compris la jurisprudence pertinente.

Le rapport indique qu'aucune information n'est disponible au sujet des secteurs spécifiques pour lesquels il existe une exigence de service minimum.

Interdiction d'une grève en demandant une injonction ou une autre mesure

Le Comité a demandé aux États parties d'indiquer s'il est possible d'interdire une grève en demandant une injonction ou une autre mesure auprès des tribunaux ou d'un autre organe compétent (organe administratif ou organe d'arbitrage) et, dans l'affirmative, de fournir des informations sur la portée et le nombre de décisions rendues au cours des 12 derniers mois.

Le rapport ne fournit aucune information sur ces questions. Le Comité note toutefois les modalités régissant le rôle des tribunaux dans les conflits du travail aux termes de l'article 368 du Code du travail, lequel autorise les tribunaux à suspendre les grèves qui sont « susceptibles de mettre en danger la vie et la santé des personnes » ou qui sont considérées comme illégales pour d'autres raisons.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte, même en tenant compte de la possibilité de soumettre le droit de mener des actions collectives à des restrictions au regard de l'article G, pour les motifs suivants:

- les agents des secteurs de la distribution d'énergie et d'eau, des télécommunications et du contrôle du trafic aérien n'ont pas le droit de grève;
- il en va de même pour le personnel d'astreinte dans toute institution médicale ou pharmaceutique, ainsi que pour les personnes travaillant pour l'Agence nationale de santé publique;
- les membres des services de police n'ont pas le droit de faire grève;
- les agents de renseignement et de sécurité, les fonctionnaires ayant un statut spécial dans le Centre national de lutte contre la corruption, les fonctionnaires ayant un statut spécial dans le Service des douanes et l'Administration pénitentiaire nationale, les agents de protection du Service de protection et de garde de l'État n'ont pas le droit de faire grève;
- les membres des forces armées n'ont pas le droit de faire grève et il n'a pas été établi qu'il existe d'autres moyens qui permettraient aux membres des forces armées de négocier effectivement leurs conditions d'emploi, y compris leur rémunération.

Article 20 - Droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la République de Moldova, ainsi que des commentaires transmis par le Conseil pour l'égalité de la République de Moldova et le Bureau du défenseur public de Moldova.

Il rappelle qu'aux fins du présent cycle de contrôle, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 20 de la Charte (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 no. 1).

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

Le Comité rappelle que le droit à l'égalité salariale sans discrimination fondée sur le sexe est aussi garanti par l'article 4§3 et la question est donc également examinée sous cette disposition pour les États parties qui ont seulement accepté l'article 4§3.

Participation des femmes au marché du travail et mesures visant à lutter contre la ségrégation entre les sexes

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé que le rapport contienne des informations sur les mesures prises pour promouvoir une plus grande participation des femmes au marché du travail et pour réduire la ségrégation entre les sexes (horizontale et verticale), ainsi que des informations/données statistiques montrant l'impact de ces mesures et les progrès réalisés en termes de lutte contre la ségrégation entre les sexes et d'amélioration de la participation des femmes à un plus grand nombre d'emplois et de professions.

Conformément à l'article 20, les États parties devraient promouvoir activement l'égalité de chances des femmes en matière d'emploi, en prenant des mesures ciblées pour combler l'écart entre les femmes et les hommes dans la participation au marché du travail et dans l'emploi. Ils doivent prendre des mesures concrètes pour promouvoir l'égalité de chances en éliminant les inégalités de fait qui touchent les femmes et les hommes. La suppression de dispositions visant à protéger les femmes, mais pouvant se révéler discriminatoires, doit donc être menée en parallèle avec des actions visant à promouvoir un emploi de qualité pour les femmes.

Les États doivent prendre des mesures visant à lever les obstacles structurels et à promouvoir une égalité réelle sur le marché du travail. De plus, ils devraient démontrer que des progrès mesurables ont été obtenus dans la réduction de l'écart entre les sexes en matière d'emploi.

Dans son évaluation des situations nationales, le Comité examine l'évolution des taux d'emploi des femmes ainsi que l'écart entre les sexes en matière d'emploi, et établit si des progrès mesurables ont été obtenus dans la réduction de cet écart. Le Comité note que, selon Eurostat, en 2025, le taux d'emploi des femmes dans les 27 pays de l'Union européenne était de 71,3 %, contre 70 % en 2023, alors qu'il était de 81 % et de 80,3 % pour les hommes, respectivement, soit un écart entre les sexes en matière d'emploi d'environ 10 %.

En ce qui concerne les mesures prises pour promouvoir une plus grande participation des femmes au marché du travail et pour réduire la ségrégation entre les sexes, le rapport fait état de plusieurs mesures prises par le gouvernement. Le rapport décrit plusieurs mesures prises par le gouvernement pour promouvoir une plus grande participation des femmes au marché du travail et pour réduire la ségrégation entre les sexes, en insistant sur le rôle joué par l'Agence nationale pour l'emploi, conformément à la loi n° 105/2018 sur la promotion de l'emploi et l'assurance chômage. Ces mesures consistent en particulier à : (a) fournir des services d'information concernant le marché du travail, notamment l'offre et la demande de main-d'œuvre, l'accès aux services de l'emploi et les qualifications requises ; (b) offrir des services personnalisés d'orientation professionnelle portant sur les spécificités du marché du

travail et les profils professionnels ; (c) dispenser une formation professionnelle aux chômeurs par le biais de stages de qualification, de requalification, de perfectionnement et de spécialisation, ainsi que par des formations en entreprise, la certification des apprentissages non formels et informels et des stages professionnels pour les personnes manquant d'expérience professionnelle ; (d) créer des emplois subventionnés pour les groupes vulnérables, tels que les jeunes orphelins, les personnes handicapées et les victimes de la traite ou de la violence domestique ; et (e) améliorer la mobilité de la main-d'œuvre en soutenant les chômeurs qui trouvent un emploi dans un lieu différent de leur lieu de résidence.

Le Comité constate que d'importantes mesures législatives et politiques ont été prises par la République de Moldova pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale et soutenir les familles. Ces mesures comprennent des modifications du Code du travail, la mise en place d'autres possibilités de garde d'enfants, la hausse des allocations de congé parental et la ratification de la Convention n° 190 de l'OIT. Cependant, si ces changements représentent des avancées notables, leur impact réel sur la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes sur le marché du travail et l'amélioration de la participation des femmes reste difficile à déterminer en l'absence de données concrètes et de résultats mesurables.

Le Comité relève dans les commentaires transmis par le Bureau du défenseur public de Moldova que selon le Bureau national des statistiques, 55,7 % des femmes inactives âgées de 25 à 54 ans ne participent pas aux activités économiques en raison de leurs responsabilités familiales, tandis que seulement 2,5 % des hommes du même groupe d'âge sont dans cette situation. Cet écart de plus de 50 % entre les sexes témoigne de la répartition profondément inégale des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes et montre combien les obstacles systémiques limitent l'accès des femmes au marché du travail tout en maintenant l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

En outre, le Bureau du défenseur public fait état, dans ses commentaires, de disparités importantes qui persistent entre secteurs d'activité, en raison de la ségrégation professionnelle entre les sexes. Les femmes restent concentrées dans les domaines de l'éducation, de la santé, de l'action sociale et des arts, tandis que les hommes prédominent dans l'agriculture, le bâtiment, la science, la technologie et l'ingénierie, ce qui montre la nécessité de prendre davantage de mesures pour équilibrer la représentation des sexes dans l'ensemble des secteurs économiques.

Le Comité relève dans les commentaires transmis par le Conseil pour l'égalité de la République de Moldova que malgré les mesures législatives qui ont été prises, plusieurs obstacles systémiques demeurent. En effet, des lois discriminatoires restreignent l'accès des femmes aux fonctions de direction. Par exemple, la réglementation régissant la nomination des dirigeants des institutions médicales exclut les personnes ayant atteint l'âge de la retraite, ce qui désavantage les femmes dont l'âge légal de départ à la retraite est inférieur à celui des hommes jusqu'en 2028.

En outre, le Conseil pour l'égalité de la République de Moldova indique, dans ses commentaires, que les données statistiques confirment la persistance de la ségrégation entre les sexes en Moldova. Les responsabilités familiales restent le principal obstacle pour les femmes de 25 à 54 ans. En 2023, 80 % des assistants personnels de personnes gravement handicapées étaient des femmes. La présence des femmes dans la fonction publique est, en revanche, élevée. Sur l'ensemble des secteurs, les femmes sont majoritaires dans les secteurs de la santé et de l'éducation (plus de 80 %), mais restent sous représentées dans les TIC (38,7 %) et l'immobilier (38,6 %). Il n'existe pas de données détaillées sur le nombre de femmes qui exercent des responsabilités dans ces secteurs dominés par les hommes.

Le Comité considère qu'en l'absence de données statistiques concernant l'évolution du taux d'emploi des femmes et l'écart entre les sexes en matière d'emploi, il n'est pas établi que des progrès mesurables ont été accomplis pour réduire cet écart. Par conséquent, la situation n'est pas conforme à la Charte.

Parité effective aux postes de décision dans les secteurs public et privé

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé que le rapport national contienne des informations sur les mesures visant à promouvoir une parité effective dans la représentation des femmes et des hommes aux postes de décision, tant dans le secteur public que dans le secteur privé ; la mise en œuvre de ces mesures ; les progrès réalisés en termes de parité effective dans la représentation des femmes et des hommes aux postes de décision, tant dans le secteur public que dans le secteur privé.

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé que le rapport national contienne des informations sur les mesures visant à promouvoir une parité effective dans la représentation des femmes et des hommes aux postes de décision, tant dans le secteur public que dans le secteur privé ; la mise en œuvre de ces mesures ; les progrès réalisés en termes de parité effective dans la représentation des femmes et des hommes aux postes de décision, tant dans le secteur public que dans le secteur privé.

L'article 20 de la Charte sociale européenne révisée garantit le droit à l'égalité de chances en matière d'avancement professionnel et de représentation aux postes de décision, tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Pour se conformer à cet article, les États parties devraient adopter des mesures ciblées pour instaurer la parité femmes-hommes dans les postes de décision. Ces mesures pourraient être des quotas imposés par la loi ou des lois sur la parité qui imposeraient une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les institutions publiques, sur les listes électorales ou dans l'administration publique.

Le Comité souligne que l'efficacité des mesures prises pour promouvoir la parité aux postes de décision dépend de leur impact réel sur la réduction de l'écart entre les hommes et les femmes aux postes de direction. Si les programmes de formation destinés aux cadres de l'administration publique et aux acteurs du secteur privé constituent des outils précieux pour sensibiliser les esprits, leur succès dépend de leur capacité d'induire des changements concrets dans les politiques mises en œuvre en matière de recrutement, de promotion et de travail. Les États doivent montrer qu'ils font des progrès mesurables en matière d'égalité entre les sexes en fournissant des données statistiques sur la proportion de femmes aux postes de décision.

Dans son évaluation des situations nationales, le Comité examine le pourcentage des femmes aux postes de décision et établit si des progrès mesurables ont été obtenus dans l'augmentation de la part qu'elles représentent. Le Comité constate que, d'après l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), 32,5 % des membres des parlements des 27 pays membres de l'Union européenne en 2023 et 32,8 % en 2025 étaient des femmes.

Le Comité observe que la République de Moldova a pris des mesures pour promouvoir une parité effective dans la représentation des femmes et des hommes aux postes de décision, tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Le rapport mentionne l'article 68(3) du Code électoral n° 325/2022, qui fixe un quota de 40 % de candidats de chaque sexe sur les listes de candidats aux élections législatives et locales. Si une liste de candidats ne respecte pas ce critère, les participants risquent d'être exclus de la course électorale. De ce fait, le nombre de femmes exerçant des fonctions de décision devrait passer de 24,8 % (2020) à 40 % (2024) au Parlement, et de 22 % (2019) à 24,02 % (2023) dans l'administration publique locale.

Le Comité note que plusieurs programmes de renforcement des capacités – mentorat, formation à l'exercice des responsabilités, prise de parole en public, développement personnel – ont été mis en œuvre pour aider les femmes candidates à s'imposer en politique. Ces initiatives sont complétées par la collecte et l'analyse de données sur la représentation des femmes aux postes pourvus par nomination ou par élection, afin d'assurer un suivi des progrès accomplis et d'orienter les actions futures. En outre, les mesures visant à prévenir la violence à l'égard des femmes, y compris le discours de haine et les remarques sexistes en politique,

en ligne et hors ligne, à enquêter sur de tels actes, et à poursuivre et sanctionner leurs auteurs, sont actuellement renforcées.

Le Comité note que selon ONU-Femmes, 39 % des parlementaires et 20 % des ministres sont des femmes.

Représentation des femmes dans les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse et dans les institutions publiques

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé que le rapport national contienne des données statistiques sur la proportion de femmes dans les conseils d'administration des plus grandes sociétés cotées en bourse et aux postes de direction des institutions publiques.

Le Comité considère que l'article 20 de la Charte impose aux États parties des obligations positives pour lutter contre la ségrégation verticale sur le marché du travail, notamment en favorisant l'avancement des femmes dans les conseils d'administration des entreprises. Les mesures visant à promouvoir l'égalité de chances entre les femmes et les hommes sur le marché du travail doivent inclure la promotion d'une parité effective dans la représentation des femmes et des hommes aux postes décisionnels dans les secteurs public et privé (Conclusions 2016, article 20, Portugal). Les États doivent démontrer qu'ils ont accompli des progrès mesurables dans ce domaine.

Dans son évaluation des situations nationales, le Comité examine le pourcentage de femmes dans les conseils d'administration et aux postes de direction des plus grandes sociétés cotées en bourse et établit si des progrès mesurables ont été obtenus dans l'augmentation de la part qu'elles représentent. Le Comité note que, selon l'EIGE, les conseils d'administration des grandes sociétés cotées en bourse comptaient 33,2 % de femmes en 2023 et 35,1 % en 2025 dans les 27 pays membres de l'UE. En ce qui concerne les postes de cadre, les femmes en occupaient 22,2 % en 2023 et 23,7 % en 2025.

Selon l'EIGE, la part des femmes dans les conseils d'administration des grandes sociétés cotées en bourse était de 25 % en 2023 et de 28,2 % en 2025. Le Comité note que, même si un progrès mesurable a été obtenu, ces indicateurs restent inférieurs à la moyenne de l'UE, ce qui montre que les progrès accomplis ont été insuffisants. S'agissant du pourcentage de femmes occupant des postes de direction, la Lituanie se situe au-dessus de la moyenne de l'UE avec 28,7 % en 2025.

Le Comité note que le rapport ne contient pas d'informations sur ce point. Par conséquent, il considère qu'il n'est pas établi que des progrès mesurables ont été accomplis dans la promotion de la représentation des femmes dans les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de Moldova n'est pas conforme à l'article 20 de la Charte aux motifs que:

- le taux d'emploi des femmes est faible et qu'aucun progrès mesurable n'a été accompli dans la réduction de l'écart entre les sexes en matière d'emploi ;
- il n'a pas été établi que des progrès mesurables aient été réalisés dans la promotion de la représentation des femmes dans les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse.