



Janvier 2026

Charte sociale européenne (révisée)

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2025

ROUMANIE

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 Roumanie le 7 mai 1999. Le délai pour la présentation au Conseil de l'Europe du 23e rapport sur l'application de ce traité était fixé au 31 décembre 2024 et la Roumanie l'a présenté le 29 janvier 2025. Le 9 juillet 2025, une lettre a été envoyée au Gouvernement lui demandant des informations supplémentaires sur les articles 2§1, 3§1, 3§2, 3§3, 4§3 et 6§2. Le Gouvernement a transmis sa réponse le 29 août 2025.

Le présent chapitre relatif à la Roumanie concerne 10 situations et comporte :

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

Le prochain rapport de la Roumanie 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 Roumanie.

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 précise que la durée maximale légale de travail ne peut pas dépasser 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 que, selon le décret ministériel n° 50/2022 sur la réglementation du travail dans le domaine maritime, le temps de travail quotidien des gens de mer ne peut dépasser 8 heures, avec deux jours de repos par semaine, plus le repos correspondant aux jours fériés. Le temps de travail ne peut dépasser 14 heures par période de 24 heures ou 72 heures par période de sept jours. Le temps de repos ne peut être inférieur à 10 heures par période de 24 heures ou à 77 heures par période de sept jours.

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 par période de sept jours. La période de référence maximale autorisée est d'un an. Des périodes de repos suffisantes doivent être prévues. Les employeurs doivent tenir un registre des heures travaillées par le personnel maritime pour permettre aux autorités compétentes de contrôler le respect des limites du temps de travail (Conclusions 2025, Observation interprétative de l'article 2§1 sur la durée du 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.

Le rapport indique en réponse que, conformément au code du travail, le temps de travail représente toute période durant laquelle le travailleur accomplit un travail, est à la disposition

de l'employeur et effectue ses tâches conformément aux dispositions de son contrat de travail individuel, de la convention collective en vigueur et/ou de la législation en vigueur.

Le rapport indique par ailleurs que le décret du ministre de la Santé n° 870/2004 portant approbation du règlement sur le temps de travail, l'organisation et les services d'astreinte dans les unités publiques du secteur de la santé a été modifié comme suit : il est interdit à un même médecin d'effectuer deux services de garde consécutifs et les heures de garde ainsi que les appels reçus au domicile doivent être inscrits sur une feuille de présence des gardes et rémunérés conformément à la législation.

En réponse à une demande d'informations supplémentaires, le rapport indique que les périodes normales d'inactivité, en fonction de la nature de l'activité et à condition que les tâches effectuées figurent dans la description de poste, sont considérées comme du temps de travail et rémunérées conformément à la législation et au contrat de travail de la personne concernée.

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 salarié 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. Cela étant, deux situations doivent être examinées. La première concerne les travailleurs qui sont d'astreinte ailleurs que sur le lieu de travail (à leur domicile ou dans un autre lieu désigné par l'employeur) et qui doivent 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 effectué (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 seconde situation concerne les travailleurs qui sont d'astreinte ailleurs que sur le lieu de travail (à leur domicile ou dans un autre lieu désigné par l'employeur) et qui disposent d'un certain degré de liberté pour organiser leur temps libre et d'un certain laps de temps pour réagir en cas d'appel (c'est-à-dire qu'ils ne sont pas tenus d'intervenir immédiatement ou très rapidement ou régulièrement au service de l'employeur). Dans cette situation, les périodes d'inactivité durant l'astreinte ne constituent ni du temps de travail à part entière ni de véritables périodes de repos. Dans ce 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 pertinents (Conclusions 2025, Observation interprétative de l'article 2§1 sur les périodes d'astreinte).

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Roumanie est conforme à l'article 2§1 de la Charte.

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 Roumanie.

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 loi n° 319/2006 sur la santé et à la sécurité au travail, datée du 14 juillet 2006, établit les principes généraux relatifs à la prévention des risques professionnels, à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et à l'élimination des facteurs de risque et des accidents. Elle couvre également l'information, la consultation, la formation, ainsi que les orientations générales pour mettre en œuvre ces principes. La loi impose à l'employeur l'obligation de procéder à une évaluation des risques et de garantir la sécurité et la santé de tous les travailleurs, dans tous les aspects liés à leur travail. Il incombe à l'employeur de prendre des mesures pour parer aux risques sur le lieu de travail, quelle qu'en soit leur nature, y compris les risques psychosociaux ou ceux générés par le télétravail ou le changement climatique.

L'économie à la demande et l'économie des plateformes

Le rapport indique que la Roumanie a participé aux négociations qui ont précédé l'adoption 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 et qu'elle veillera à la transposition de cette directive dans la législation roumaine.

Le Comité note que la directive (article 12) impose aux plateformes de travail numériques l'obligation d'évaluer les risques que présentent les systèmes de surveillance automatisés et les systèmes de prise de décision automatisés pour la sécurité et la santé des travailleurs des plateformes, en particulier en ce qui concerne les risques d'accident du travail, les risques psychosociaux et les risques ergonomiques possibles. À cet égard, les plateformes de travail numériques doivent évaluer si des garanties adaptées sont en place et établir des mesures de prévention et de protection. Les plateformes de travail numériques doivent également assurer l'information et la consultation effectives et la participation des travailleurs de ces

plateformes, et mettre à disposition des canaux de signalement efficaces pour assurer la sécurité et la santé de ces travailleurs, y compris pour les protéger de la violence et du harcèlement. La directive prévoit aussi que les plateformes de travail numériques n'utilisent pas de systèmes de surveillance automatisés ou de systèmes de prise de décision automatisés d'une manière qui exerce une pression indue sur les travailleurs des plateformes ou qui mette en danger d'une autre façon leur sécurité et leur santé physique et mentale.

En réponse à une demande d'informations supplémentaires, le rapport indique qu'un groupe de travail a été créé au sein du ministère du Travail, de la Famille, de la Jeunesse et de la Solidarité sociale, composé de membres des services concernés et de l'Inspection du travail, en vue de transposer la directive dans le délai imparti (décembre 2026).

Le Comité prend note des projets de transposition de la directive précitée dans la législation roumaine. Toutefois, il observe que le rapport ne fournit aucune information sur le contenu et la mise en œuvre des politiques nationales existantes 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 Roumanie 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 concernant l'économie à la demande et l'économie des plateformes.

Télétravail

Le rapport indique que la loi n° 81/2018 (du 19 avril 2018) relative au télétravail prévoit que les télétravailleurs bénéficient de tous les droits reconnus par la loi, la réglementation interne et les conventions collectives du travail applicables aux salariés qui travaillent au siège de l'employeur. La loi impose notamment à l'employeur l'obligation de fournir les moyens nécessaires à l'exécution du travail, relatifs aux technologies de l'information et de la communication et/ou à un équipement de travail sûr, et de veiller à ce que les télétravailleurs reçoivent une formation suffisante et appropriée dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail.

La loi n° 81/2018 impose également des obligations spécifiques aux travailleurs. Il s'agit notamment de l'obligation d'informer l'employeur sur l'équipement de travail utilisé et les caractéristiques du lieu où le télétravail est effectué, et l'obligation de permettre à l'employeur d'accéder à ce lieu, dans la mesure du possible, afin d'établir et de mettre en œuvre les mesures nécessaires en matière de santé et de sécurité au travail, conformément au contrat individuel de travail, ou afin d'enquêter sur tout événement survenu. Le rapport indique en outre que, pour vérifier le respect des dispositions légales dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail, les autorités compétentes ont le droit d'accéder aux lieux où le télétravail est effectué, conformément aux dispositions applicables de la loi n° 108/1999 (du 16 juin 1999) portant création et organisation de l'Inspection du travail.

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

En réponse à une demande d'informations supplémentaires, le rapport indique que les risques liés à ce type d'emplois sont pris en compte dans le plan de prévention et de protection élaboré par l'employeur sur la base d'une évaluation des risques, comme l'exige la loi n° 319/2006 relative à la sécurité et à la santé au travail. L'Inspection du travail a publié sur son site internet

des guides et des brochures sur les risques psychosociaux et les risques nouveaux et émergents et a organisé des réunions, des colloques, des actions et des campagnes de contrôle sur le sujet.

Le Comité prend note des informations ci-dessus. Il estime toutefois que le rapport ne fournit pas d'informations adéquates concernant les questions spécifiques abordées par la question ciblée. Par conséquent, le Comité conclut que la situation de la Roumanie 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 concernant les emplois exigeant une attention soutenue ou des performances élevées.

Emplois liés au stress ou à des situations traumatisantes au travail

Le Comité prend note des informations fournies au titre de l'article 3§3 de la Charte, à savoir que les mesures prises par l'Inspection du travail comprennent des actions visant à prévenir les maladies professionnelles liées au stress, ainsi que la définition d'une méthode d'évaluation des facteurs de risques psychosociaux et de mesures de lutte contre le stress sur le lieu de travail.

En réponse à une demande d'informations supplémentaires, le rapport indique que les risques liés à ce type d'emplois sont pris en compte dans le plan de prévention et de protection élaboré par l'employeur sur la base d'une évaluation des risques, comme l'exige la loi n° 319/2006 relative à la sécurité et à la santé au travail. L'Inspection du travail a publié sur son site internet des guides et des brochures sur les risques psychosociaux et les risques nouveaux et émergents et a organisé des réunions, des colloques, des actions et des campagnes de contrôle sur le sujet.

Le Comité prend note des informations ci-dessus. Il estime toutefois que le rapport ne fournit pas d'informations adéquates concernant les questions spécifiques abordées par la question ciblée. Par conséquent, le Comité conclut que la situation de la Roumanie 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 concernant les emplois liés au stress ou à des situations traumatisantes au travail.

Emplois affectés par les risques liés au changement climatique

Le rapport cite l'ordonnance gouvernementale d'urgence n° 99/2000 qui énonce les mesures applicables à la protection des travailleurs en période de températures extrêmes, ainsi que le décret n° 580/2000 portant approbation des normes méthodologiques pour l'application des dispositions de l'ordonnance n° 99/2000. Cette dernière définit les températures extrêmes comme supérieures à 37°C, ou des conditions équivalentes corrélées à une humidité élevée, et celles inférieures à -20°C, ou des conditions équivalentes corrélées à un vent fort.

L'Institut national de météorologie et d'hydrologie a l'obligation de communiquer par le biais des médias locaux les zones où les températures atteignent de tels niveaux. Les employeurs, en consultation avec les représentants des syndicats ou, le cas échéant, avec les représentants élus des travailleurs, doivent alors prendre toutes les mesures légales requises pour protéger la santé des travailleurs, notamment celle des personnes qui travaillent en extérieur. Ces mesures comprennent la réduction de l'intensité et du rythme des activités physiques, la mise en place d'une ventilation adéquate sur le lieu de travail, la mise à disposition d'eau/de thé chaud, de douches et d'équipements de protection individuelle, et l'autorisation de temps de pause permettant de retrouver une température normale dans des espaces fixes ou mobiles prévus à cet effet. Si l'employeur n'est pas en mesure de garantir les conditions de travail susmentionnées, la loi cite d'autres mesures (réduction du temps de travail, division de la journée de travail en deux périodes) qui peuvent être prises en accord avec les représentants des syndicats ou les représentants élus des travailleurs. L'employeur est également tenu de faciliter l'accès aux examens médicaux et aux premiers soins pour les salariés travaillant lors d'épisodes de températures extrêmes. La législation sur la santé et la

sécurité au travail prévoit des sanctions à l'encontre des employeurs qui ne prennent pas de mesures pour prévenir les maladies causées par le travail lors d'épisodes de températures extrêmes.

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 Roumanie 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 les types de travail suivants :

- l'économie à la demande et l'économie des plateformes ;
- les emplois exigeant une attention soutenue ou des performances élevées ;
- les emplois liés au stress ou à des situations traumatisantes au travail.

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 Roumanie.

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 conclusion précédente, le Comité a conclu que la situation de la Roumanie n'était pas conforme à l'article 3§2 de la Charte, au motif qu'il n'était pas établi que les employés de maison 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.

D'après le rapport, il semble que la Roumanie 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.

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 Roumanie 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 rapport ne fournit pas les informations demandées. En réponse à une demande de précisions, le rapport indique que les travailleurs indépendants sont protégés par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail, mais il ne mentionne aucune disposition légale pertinente et ne communique aucune autre information étayant sa position. En conséquence, le Comité conclut que la situation de la Roumanie n'est pas conforme à

l'article 3§2 de la Charte, au motif qu'il n'est pas établi que les travailleurs indépendants sont protégés par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail.

Télétravailleurs

Le rapport indique que les télétravailleurs sont protégés par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail. Celle-ci contient des dispositions spécifiques sur l'évaluation des risques, sur l'obligation de l'employeur de fournir des équipements de travail adaptés et une formation appropriée, ainsi que sur la surveillance et le contrôle exercés.

Employés de maison

Le rapport ne fournit pas les informations demandées. En réponse à une demande de précisions, le rapport indique que la loi n° 319/2006 sur la sécurité au travail ne couvre pas les employés de maison. Toutefois, il est noté dans le rapport que la récente loi n° 111/2022 sur le travail domestique prévoit un autre cadre législatif pour réglementer le travail domestique et qu'en outre un bon a été mis en place pour régulariser le travail domestique non déclaré. Par contre, le rapport ne précise pas si et comment la santé et la sécurité au travail sont assurées pour cette catégorie de travailleurs, qui restent exclus du champ d'application de la réglementation générale dans ce domaine. En conséquence, le Comité réitère sa précédente conclusion, à savoir que la situation de la Roumanie n'est pas conforme à l'article 3§2 de la Charte, au motif qu'il n'est pas établi que les employés de maison sont protégés par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail.

Travailleurs temporaires

Le rapport indique que les travailleurs temporaires, les travailleurs intérimaires 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 sur la santé et la sécurité au travail.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Roumanie 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 ;
- il n'est pas établi que les travailleurs indépendants sont protégés par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail ;
- il n'est pas établi que les employés de maison sont protégés 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 Roumanie.

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 conclusion précédente, le Comité a estimé que la situation de la Roumanie n'était pas conforme à l'article 3§3 de la Charte au motif que les mesures prises pour réduire le taux élevé d'accidents mortels au travail n'étaient pas suffisantes (Conclusions 2021).

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) 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.

Le rapport indique qu'en vertu de l'article 1.3 de la loi n° 108/1999 portant création et organisation de l'Inspection du travail, l'Inspection du travail exerce des prérogatives de puissance publique qui lui permettent d'assurer sa mission de contrôle dans ses domaines d'intervention (relations de travail, santé et sécurité au travail, surveillance du marché). Le rapport énumère les principales missions qui lui sont spécifiquement attribuées dans le domaine de la santé et sécurité au travail, comme le contrôle de l'application des règlements de sécurité et d'hygiène et les enquêtes en matière d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Télétravailleurs

Le rapport indique que la loi n° 81/2018 relative au télétravail prévoit des obligations spécifiques de l'employeur envers les salariés en télétravail en matière de santé et sécurité au travail. En vertu de l'article 9.2 de ladite loi, afin de pouvoir vérifier l'application et le respect des règlements de sécurité et d'hygiène, les représentants des autorités compétentes ont accès aux lieux où s'exerce le télétravail, dans les conditions prévues par la loi n° 108/1999 portant création et organisation de l'Inspection 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 exposés à des risques liés à l'environnement, tels que le changement climatique et la pollution

Le rapport indique que depuis 2000, une loi spécifique a été adoptée pour protéger les travailleurs contre les températures extrêmes. Lorsque l'employeur n'a pas pris de mesures pour prévenir les maladies causées par le travail dans des conditions de températures extrêmes, la législation dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail prévoit des sanctions.

Le rapport note que dans le contexte du changement climatique, l'Inspection du travail a intensifié les contrôles menés pour vérifier le respect des dispositions du droit interne relatives aux mesures de protection des travailleurs à appliquer durant les épisodes de températures extrêmes.

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.

Travailleurs domestiques; travailleurs des plateformes numériques; travailleurs détachés; travailleurs employés dans le cadre de la sous-traitance; travailleurs indépendants

En réponse à une demande d'informations complémentaires concernant les catégories de travailleurs précitées, le rapport fournit des informations sur les campagnes et actions menées en matière de santé et de sécurité au travail, comme la « Semaine européenne de la santé et de la sécurité au travail » ou la campagne « La sécurité et la santé au travail à l'ère numérique ». Cependant, aucune information spécifique n'est fournie concernant le contrôle de l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité concernant les catégories suivantes de travailleurs : les travailleurs domestiques ; les travailleurs des

plateformes numériques ; les travailleurs détachés ; les travailleurs employés dans le cadre de la sous-traitance ; les travailleurs indépendants. Le Comité conclut que la situation de la Roumanie n'est pas conforme à l'article 3§3 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que des mesures aient été prises pour assurer le contrôle de l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité concernant ces catégories de travailleurs.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de Roumanie n'est pas conforme à l'article 3§3 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que des mesures aient été prises pour assurer le contrôle de l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité concernant les catégories suivantes de travailleurs :

- les travailleurs domestiques ;
- les travailleurs des plateformes numériques ;
- les travailleurs détachés ;
- les travailleurs employés dans le cadre de la sous-traitance ;
- 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 -- Roumanie.

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 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 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.

Selon le rapport, le Code du travail prévoit que, pour un travail égal ou un travail de valeur égale, toute discrimination est interdite concernant l'ensemble des éléments et conditions de rémunération. Le système de rémunération repose, entre autres principes, sur le principe de non-discrimination et d'égalité de traitement à l'égard du personnel du secteur budgétaire exerçant la même activité et justifiant de la même ancienneté professionnelle et dans le service, ainsi que sur le principe de l'égalité garantissant une rémunération de base identique pour un travail de valeur égale.

De plus, conformément à la loi n° 153/2017 relative à la rémunération du personnel de la fonction publique, le traitement de base des fonctionnaires est fixé en l'absence de toute distinction fondée sur le genre et différencié en fonction du poste, du grade/de l'échelon et de l'ancienneté.

La hiérarchisation des fonctions, tant entre domaines d'activité qu'au sein d'un même domaine, sert à déterminer les traitements de base et repose sur les critères généraux suivants : (a) les connaissances et l'expérience requises ; (b) la complexité, la créativité et la diversité des tâches ; (c) le discernement exercé et la portée des décisions à prendre ; (d) la responsabilité, la coordination et la supervision ; (e) le dialogue social et les exigences de communication ; (f) les conditions de travail ; (g) les incompatibilités et les régimes particuliers.

Dans le secteur privé, chaque employeur détermine sa propre grille de rémunération ainsi que sa politique de gestion des ressources humaines, et définit ses propres indicateurs d'évaluation et procédures de promotion.

Le Comité note également dans le rapport pays relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes (Roumanie, 2018) du Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination que la législation nationale ne définit pas de paramètres qui permettraient de déterminer la valeur égale du travail effectué, comme la nature des tâches, les qualifications requises, la formation et les conditions de travail.

Le Comité estime que les paramètres permettant d'établir l'équivalence ne sont définis ni par la législation ni par la jurisprudence. Par conséquent, le Comité considère que la situation n'est pas conforme sur ce point.

Systèmes de classification des emplois et de rémunération

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé 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.

Le rapport fait référence à la Directive 2023/970, qui vise à garantir la transparence salariale afin de protéger le droit des salariés à une rémunération égale. Selon le rapport, cette directive doit être transposée par les États membres d'ici à juin 2026 et introduira de nouvelles obligations pour le secteur économique, les employeurs devant notamment veiller à la transparence des salaires pratiqués au sein de l'entreprise, tant avant l'embauche que pendant le déroulement de la relation de travail, ainsi que prendre les mesures nécessaires pour réduire les écarts de rémunération entre les salariés. L'objectif principal de ce nouveau dispositif en matière de transparence salariale est de réduire l'écart entre les rémunérations versées aux hommes et celles versées aux femmes pour un travail égal ou de valeur égale.

Le Comité constate également, dans sa Demande directe relative à la Convention n° 100, que le CEACR a prié le gouvernement de l'informer des mesures prises pour garantir la mise en œuvre de méthodes objectives d'évaluation des emplois dans le secteur privé, et des

éventuelles plaintes pour discrimination salariale fondée sur le sexe examinées dans le secteur public.

Le Comité note par ailleurs, selon le rapport pays établi par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination, qu'il n'existe pas d'exemples de bonnes pratiques ni de lignes directrices sur les systèmes d'évaluation et de classification des emplois.

En réponse aux questions supplémentaires du Comité concernant les systèmes d'évaluation et de classification des emplois, le gouvernement indique que, dans le cadre de la Stratégie nationale 2022-2027 pour la promotion de l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes et la prévention et la lutte contre la violence domestique, des mesures sont prévues afin d'aborder de manière intégrée la question de l'égalité entre les genres sur le marché du travail, notamment des dispositions législatives conformes à la Recommandation 2014/124/UE relative au renforcement du principe de l'égalité des rémunérations des femmes et des hommes grâce à la transparence. Par ailleurs, la Roumanie procède à l'adaptation de sa législation nationale à la Directive 2023/970, avec comme objectif final de la transposer dans son droit interne d'ici à avril 2026.

Dans ce contexte, le Comité note que des initiatives sont en cours afin de renforcer la transparence salariale, mais considère qu'il n'a pas été établi que des systèmes de classification des emplois et de rémunération soient déjà en place dans les secteurs public et privé, de nature à assurer un système de rémunération transparent et neutre du point de vue du genre. Par conséquent, la situation n'est pas conforme à la Charte.

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

Dans sa question ciblée, la commission a demandé des informations sur les systèmes de classification des emplois et de rémunération qui reflètent le principe d'égalité salariale, y compris dans le secteur privé.

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, 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 note, sur la base des données Eurostat, que l'écart de rémunération entre les sexes a augmenté ces dernières années (de 0,9 % en 2020 à 3,8 % en 2023), tout en restant très faible comparé à la moyenne européenne, qui s'élevait à 12 % en 2023. Il relève également que le taux d'emploi des femmes en Roumanie figure parmi les plus bas des pays Eurostat, s'établissant à 59,1 % en 2023, contre 70 % en moyenne dans l'Union européenne.

Le Comité observe que l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est relativement faible par rapport à la moyenne de l'UE. Toutefois, compte tenu de l'importance de l'économie parallèle, il estime que l'indicateur de cet écart, qui repose sur des statistiques collectées sur le marché du travail formel et exclut les activités de l'économie parallèle, ne reflète pas pleinement la réalité. Aucune indication ne permet de conclure que des progrès mesurables ont été réalisés dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes sur le marché du travail.

Conclusion

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

- des mesures supplémentaires doivent être prises pour traduire le principe de l'égalité de rémunération en termes juridiques et lui donner pleinement effet en énonçant des critères qui permettent de définir le travail de valeur égale ;
- des mesures restent nécessaires pour garantir l'existence de systèmes de classification des emplois neutres du point de vue du genre.

- Compte tenu du faible taux d'emploi des femmes, les statistiques sur l'écart de rémunération entre hommes et femmes ne reflètent pas entièrement la réalité et il n'a donc pas été possible de vérifier si des progrès mesurables avaient été réalisés en vue de le réduire.

Article 5 - Droit syndical

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

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 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 sa question ciblée a), le Comité a demandé quelles mesures avaient été prises pour encourager ou renforcer la liberté positive d'association des travailleurs, 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 fournit des informations détaillées sur le droit syndical et le droit de créer des syndicats et d'y adhérer pour protéger les intérêts des travailleurs tels que le garantissent la Constitution et le Code du travail. Le Code du travail garantit le droit de mener des activités syndicales aux personnes engagées dans une relation de travail au niveau de toutes les entreprises. En outre, la loi n° 367/2002 relative au dialogue social garantit aux salariés la liberté de s'affilier à un syndicat ou de se désaffilier d'un syndicat sans contrainte.

Le rapport fournit des informations sur la nouvelle loi de 2022 relative au dialogue social, qui vise à renforcer la négociation collective et la liberté d'association. Parmi les mesures mises en place figurent l'instauration d'une obligation d'engager des négociations collectives dans toutes les entreprises de plus de 10 salariés et au niveau sectoriel, ainsi que l'établissement de procédures et de règles de négociation collective en l'absence d'accord des partenaires sociaux en la matière.

En vertu de la loi, les confédérations ont le droit de participer aux négociations sectorielles à condition qu'elles en reçoivent le mandat de la fédération membre et qu'elles indiquent ensuite à quelle entreprise appartiennent les membres qu'elles représentent. En outre, afin de garantir la protection des PME, toutes les conventions collectives conclues au niveau sectoriel ou national doivent inclure des clauses spécialement adaptées aux différentes catégories de PME.

Le rapport présente également les définitions des termes de « salarié/travailleur » et de « travailleur indépendant », qui ont été élargies par la nouvelle loi : par « salarié/travailleur », on entend une personne physique qui est partie à un contrat de travail individuel ou à une relation de service, ainsi que toute personne qui effectue un travail pour le compte et sous l'autorité d'un employeur et qui bénéficie des droits prévus par la loi, ainsi que des dispositions des contrats ou des conventions collectives applicables ; par « travailleur indépendant », on entend une personne qui exerce une activité ou une profession indépendante, qui a le statut d'« assuré » dans le système public d'assurance sociale et/ou qui n'a pas le statut d'employeur.

Le Comité relève dans une autre source (Remeikienė, R., Gasparėnienė, L. & Lazutka, R. (2022), *Working conditions of platform workers in new EU member states: Motives, working environment and legal regulations*. Economics and Sociology, 15(4), 186-203) que la situation des travailleurs des plateformes numériques en Roumanie est caractérisée par une lacune en matière de réglementation. Ces travailleurs peuvent s'enregistrer comme indépendants ou créer une société à responsabilité limitée. Toutefois, à l'heure actuelle, la législation roumaine ne prévoit de dispositions que pour les travailleurs du secteur des transports, c'est-à-dire les chauffeurs Uber et Bolt, et non pour ceux des autres secteurs. Bien que les activités des

plateformes numériques soient réglementées dans une certaine mesure, la protection sociale des travailleurs n'est pas garantie.

En l'absence d'informations sur les mesures spécifiques prises pour encourager ou renforcer la liberté d'association positive des travailleurs des plateformes, le Comité conclut qu'il n'a pas été établi que des mesures aient été prises pour encourager ou renforcer la liberté syndicale positive des travailleurs, 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'informations du Comité concernant 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 indique que les organisations d'employeurs doivent remplir des critères de représentativité spécifiques, principalement énoncés par la loi n° 367/2002 relative au dialogue social.

Selon le rapport, les organisations d'employeurs qui remplissent les critères suivants sont considérées comme représentatives : au niveau national : avoir le statut juridique d'une confédération d'employeurs ; jouir d'une indépendance organisationnelle et patrimoniale ; disposer d'une structure territoriale couvrant au moins la moitié plus un des départements de Roumanie, y compris Bucarest ; compter parmi ses membres des employeurs dont les entreprises emploient au moins 7 % des salariés de l'économie nationale ; au niveau sectoriel : avoir le statut juridique d'un employeur/d'une fédération d'employeurs ; jouir d'une indépendance organisationnelle et patrimoniale ; compter parmi ses membres des employeurs dont les entreprises emploient au moins 10 % des salariés/travailleurs du secteur. au niveau de l'entreprise : le représentant légal est l'employeur.

Les fédérations d'employeurs peuvent être simultanément représentatives dans plusieurs secteurs de négociation collective si elles remplissent cumulativement les conditions requises à plusieurs niveaux sectoriels.

Le rapport fournit également des informations détaillées sur les dispositions de la loi n° 367/2022, qui étend la définition du terme « organisations d'employeurs » aux confédérations, aux fédérations et à toute structure formée par des associations d'employeurs. Toute structure de ce type peut obtenir la représentativité si elle remplit les critères légaux.

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, en particulier, demandé des informations sur le statut et les prérogatives des syndicats minoritaires, et sur l'existence d'autres structures de représentation au niveau de l'entreprise, tels que les représentants élus des travailleurs (question ciblée c)).

En réponse, le rapport explique qu'en vertu de la loi relative au dialogue social, les organisations syndicales sont considérées comme représentatives si elles remplissent les critères suivants : au niveau national : avoir le statut juridique d'une confédération syndicale ; jouir d'une indépendance organisationnelle et patrimoniale ; disposer de ses propres structures dans au moins la moitié plus un des départements de Roumanie, y compris la municipalité de Bucarest ; compter parmi ses membres des organisations syndicales dont le nombre d'affiliés représente au total au moins 5 % des salariés/travailleurs de l'économie nationale ; au niveau sectoriel ou du groupe d'entreprises : avoir le statut juridique d'une fédération syndicale ; jouir d'une indépendance organisationnelle et patrimoniale ; compter

parmi ses membres des organisations syndicales dont le nombre d'affiliés représente au total au moins 5 % des salariés/travailleurs du secteur ou du groupe d'entreprises ; au niveau de l'entreprise : avoir le statut juridique d'un syndicat ou d'une fédération syndicale ; jouir d'une indépendance organisationnelle et patrimoniale ; le nombre de membres du syndicat, ou, le cas échéant, des syndicats composant la fédération syndicale, représente au moins 35 % du nombre total de salariés/travailleurs engagés dans une relation légale de travail ou dans une relation de service avec l'entreprise.

Le Comité rappelle avoir considéré, dans ses Conclusions XIX-3 – (l'ex-République yougoslave de Macédoine - article 6-2), que le fait de restreindre le droit de négociation collective aux syndicats représentant au moins 33 % des salariés au niveau auquel la convention était conclue (entreprise, secteur ou pays) était contraire à l'article 6§2 de la Charte. Par conséquent, il conclut que la condition selon laquelle un syndicat, pour être représentatif, devrait compter parmi ses membres au moins 35 % du nombre total de salariés/travailleurs engagés dans une relation légale de travail au niveau de l'entreprise est excessive.

En ce qui concerne les syndicats minoritaires, le rapport indique que si aucun syndicat représentatif n'existe au niveau de l'entreprise, les salariés sont représentés dans l'ordre suivant : par les fédérations syndicales représentatives au niveau sectoriel (sur mandat des syndicats non représentatifs) ; par les fédérations non représentatives affiliées à des confédérations représentatives au niveau national (sur mandat) ; par l'ensemble des syndicats non représentatifs agissant conjointement (max. 10 représentants à la négociation collective) par les représentants élus des salariés (en l'absence de syndicat) dotés de mandats spéciaux et bénéficiant du soutien de la majorité ;

Bien que les syndicats minoritaires ne puissent pas mener les négociations, ils peuvent défendre les droits de leurs membres par d'autres moyens et participer à des délégations conjointes lorsqu'il n'existe pas de syndicat majoritaire. Les conventions collectives s'appliquent à tous les salariés sur un pied d'égalité, quelle que soit leur affiliation syndicale.

En ce qui concerne l'existence d'autres structures de représentation au niveau de l'entreprise, le rapport explique que les représentants élus des salariés ne peuvent négocier des conventions collectives que s'il n'existe aucun syndicat représentatif au niveau de l'entreprise. Ces représentants sont librement élus par la majorité des salariés, qu'ils soient syndiqués ou non. Les représentants des salariés n'ont pas le statut de syndicat, mais leur autorité dans les négociations collectives découle du mandat qui leur est confié par les salariés.

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)).

Selon le rapport, les policiers, les fonctionnaires et les fonctionnaires ayant un statut spécial ont le droit de se syndiquer et d'être représentés dans les négociations collectives au sens de la loi relative au dialogue social. Cependant, les personnes ayant le statut de militaire ne jouissent pas du droit de représentation syndicale.

Le Comité considère que la suppression totale du droit syndical (qui comprend la liberté de constituer des organisations/syndicats, ainsi que la liberté d'adhérer ou de ne pas adhérer à des syndicats) n'est pas une mesure nécessaire dans une société démocratique pour la protection, notamment, de la sécurité nationale (voir *Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) c. Italie*, réclamation n° 140/2016, décision sur le bien-fondé du 22 janvier 2019, §92).

Pour le Comité, bien que l'article 5, lu à la lumière de l'article G, accorde une marge d'appréciation en ce qui concerne l'imposition de restrictions au droit syndical du personnel militaire, l'interdiction complète de créer des associations dotées de prérogatives syndicales ou d'y adhérer est contraire aux dispositions de l'article 5.

Le Comité constate que, conformément à l'article 29 de la loi n° 80/1995 relative au statut du personnel militaire, la constitution d'associations (professionnelles, technico-scientifiques, culturelles, sportives et récréatives ou caritatives) est autorisée, à l'exception des syndicats et des associations qui contreviendraient au commandement, à l'ordre et à la discipline propres aux forces armées. Toutefois, le Comité n'a reçu aucune information quant à la possibilité pour les associations militaires d'œuvrer sur la situation professionnelle et les conditions de travail du personnel militaire.

En l'absence d'information à ce sujet, le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à l'article 5, car il n'a pas été établi que le droit d'association soit garanti au personnel militaire.

Conclusion

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

- il n'a pas été établi que des mesures aient été prises pour encourager ou renforcer la liberté syndicale positive des travailleurs, en particulier dans les secteurs qui présentent traditionnellement un faible taux de syndicalisation ou dans les nouveaux secteurs ;
- la condition selon laquelle un syndicat, pour être représentatif, devrait compter parmi ses membres au moins 35 % du nombre total de salariés/travailleurs engagés dans une relation légale de travail au niveau de l'entreprise est excessive ;
- il n'a pas été établi que le droit d'association soit garanti au personnel militaire.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 1 - Consultation paritaire

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

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 des consultations paritaires sont menées à tous les niveaux (national, sectoriel, local), à la fois dans des structures institutionnalisées et sur une base ad hoc, en se fondant sur un cadre de consultation complet et des négociations tripartites, ce qui répond aux besoins réels d'implication des partenaires sociaux dans le processus de décision et de contrôle communs. Le processus de consultation tripartite sur toutes les initiatives de gouvernance économique (programmes, réformes, stratégies, mesures législatives et mise en œuvre des programmes) est obligatoire. La loi n° 367/2022 relative au dialogue social dispose que tous les ministères doivent organiser des comités de dialogue social et consulter les partenaires sociaux sur tous les actes normatifs.

Selon cette loi, les membres du Conseil national tripartite pour le dialogue social sont le premier ministre, le ministre du Travail, les ministères et autorités représentés au niveau du secrétaire d'État et, parmi les partenaires sociaux, les présidents des confédérations syndicales et patronales représentatives au niveau national et le président du Conseil économique et social.

Au niveau sectoriel, les comités de dialogue social au sein des ministères et autres institutions de l'administration publique centrale, composées de représentants du ministère et de représentants désignés par les partenaires sociaux, constituent le cadre d'information et de consultation des partenaires sociaux sur les initiatives normatives promues par le ministère et sur d'autres questions d'intérêt pour les parties dans le domaine de compétence du ministère.

Au niveau local, le dialogue social tripartite se déroule au sein des comités de dialogue social constitués au niveau des préfectures. Ces comités sont composés de représentants de l'administration locale, ainsi que d'un représentant désigné par chacune des confédérations nationales représentatives, et visent à informer et à consulter les partenaires sociaux sur les décisions des autorités locales ou sur d'autres questions d'intérêt local. En fonction du problème débattu, des représentants de tous les acteurs locaux, des entreprises ou des représentants de la société civile organisée peuvent participer aux travaux de ces comités en tant qu'invités, et cette participation est en hausse.

Selon d'autres sources consultées par le Comité, la nouvelle Loi relative au dialogue social (n° 367/2022), qui est entrée en vigueur en 2023, est plus favorable au dialogue social que la précédente, qu'elle a abrogée. Elle fixe des règles claires pour la convocation des réunions du Conseil national tripartite, qui peuvent également être convoquées à la demande de deux confédérations syndicales ou patronales représentatives au niveau national (Eurofound, Romania : *Developments in working life* 2023).

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

Selon le rapport, les domaines discutés par le Conseil national tripartite comprennent le cadre pour l'établissement du salaire minimum garanti, les projets de programmes et de stratégies

développés au niveau gouvernemental, les méthodologies et les normes dans le domaine du dialogue social, la résolution des conflits économiques et sociaux, la négociation et la conclusion d'accords et de pactes sociaux et le suivi de leur application, l'établissement de secteurs de négociation collective, et l'analyse et la discussion des recommandations et des rapports de l'OIT, de la Commission européenne et du Comité européen des droits sociaux.

Le rapport fournit une présentation détaillée des sujets liés à la productivité, à l'efficacité, à la santé, à la sécurité et au bien-être, aux problèmes économiques et aux questions sociales soulevés lors des consultations paritaires menées au niveau du Conseil national tripartite, et des commissions tripartites au niveau ministériel et au niveau territorial. Les consultations ont évolué autour des questions abordées dans le plan national d'investissement et de relance approuvé en octobre 2021 et dans sa mise en œuvre ultérieure. Selon le rapport, les propositions et les avis des partenaires sociaux ont été pris en compte, mais le processus a été affecté par la brièveté des délais législatifs et la nécessité de s'adapter aux délais du plan national d'investissement et de relance.

Au cours des années 2020-2021, les consultations des comités tripartites institutionnalisés se sont poursuivies principalement en ligne ou dans des formats hybrides ; des consultations paritaires ont également eu lieu dans le cadre de groupes de travail et de réunions consultatives. Les consultations se sont concentrées pour l'essentiel sur les conséquences de la crise de la covid-19, ce qui a limité les politiques et les réformes majeures au niveau national. Les thèmes abordés incluent le soutien à l'économie et à l'emploi, l'adaptation des régimes de travail et des services sociaux, notamment par le soutien au télétravail et au numérique, et les mesures de soutien à l'emploi.

Les accords de partenariat sur la programmation financière 2021-2027 comprennent le financement du renforcement des capacités des partenaires sociaux afin d'accroître leur participation au dialogue et d'apporter leur assistance aux travailleurs et aux entreprises, et afin de soutenir l'activité du dialogue social sectoriel. En outre, le salaire minimum national brut a été discuté à différents niveaux.

En 2022 et 2023, les consultations tripartites ont porté sur les mesures à prendre concernant les prix de l'énergie, les questions fiscales et le travail au noir, le régime des visas pour les travailleurs extracommunautaires, l'augmentation du salaire minimum, l'augmentation des prix de l'énergie, la sécurité énergétique et alimentaire, la revitalisation de l'industrie de la défense nationale, la compensation des effets de la guerre au niveau économique et social, la situation du dialogue social et l'implication des partenaires dans les investissements nationaux et le plan de relance. Dans le domaine social, les thèmes abordés comprenaient les procédures d'adoption et le développement des services sociaux pour les groupes vulnérables.

En 2024, les principaux sujets discutés au niveau central comprenaient diverses questions de politique fiscale visant à assurer la viabilité financière à long terme, les systèmes de surveillance électronique, diverses stratégies nationales, la recherche et le développement et le passage au numérique. En outre, les réunions au ministère du Travail ont porté sur les droits des consommateurs, le système de retraite, les handicaps, les politiques familiales, les réformes des retraites et la réforme du secteur public.

Les mesures discutées au niveau territorial comprenaient les finances et les questions fiscales, les relations de travail, l'emploi, l'application de la loi relative au dialogue social, la santé et la sécurité au travail, la santé publique et l'assurance maladie, diverses questions relatives aux services sociaux et à l'assistance sociale, les pensions publiques, l'éducation, le salaire minimum brut, la sécurité et l'ordre public, l'agriculture, la protection de l'environnement et l'inclusion de la minorité rom.

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.

Transition numérique

Selon le rapport, la transformation numérique reste une priorité essentielle du gouvernement, les institutions responsables menant à bien un grand nombre de réformes et de projets d'investissement. Le rapport énumère un certain nombre de sujets liés à la transition numérique qui ont fait l'objet de consultations tripartites, notamment la cybersécurité et la stratégie nationale dans le domaine de l'IA.

En 2023, les représentants des partenaires sociaux au niveau national ont signé un accord-cadre national sur le passage au numérique dans les relations de travail. Cet accord représente l'engagement conjoint des partenaires sociaux en faveur du passage au numérique dans les relations de travail, notamment de nouvelles opportunités d'emploi, une productivité accrue et une amélioration des conditions et des méthodes de travail.

Transition verte

Selon le rapport, la transition juste et durable vers l'énergie verte est une priorité pour l'administration publique.

Le rapport énumère un certain nombre de sujets relatifs à la transition verte qui ont fait l'objet de consultations tripartites, notamment une ordonnance d'urgence sur la décarbonation du secteur de l'énergie, le cadre général pour la mise en œuvre et le fonctionnement du mécanisme de soutien aux technologies à faibles émissions de carbone, la Stratégie nationale pour le développement durable de la Roumanie à l'horizon 2030, le financement et la mise en œuvre d'un projet concernant la surveillance de l'impact de la pollution atmosphérique sur les écosystèmes terrestres, le système de commercialisation des certificats d'émission de gaz à effet de serre et le lancement d'une procédure d'appel d'offres pour les projets de production d'énergie à partir de sources renouvelables.

Conclusion

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

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 2 - Procédures de négociation

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Roumanie ainsi que des commentaires soumis conjointement par la Confédération européenne des syndicats (CES) et le Bloc syndical national (« *Blocul Național Sindical* », BNS).

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 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).

Dans sa conclusion précédente, le Comité a jugé que la situation de la Roumanie n'était pas conforme à l'article 6§2 de la Charte au motif que la promotion de la négociation collective était insuffisante (Conclusions 2022). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies par le gouvernement en réponse aux questions ciblées, y compris à la précédente conclusion de non-conformité dans le cadre des 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 tels que 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.

Le rapport indique que, en vertu de la loi sur le dialogue social (loi n° 367/2022), en vigueur depuis 2023, la négociation collective est menée aux niveaux de l'entreprise, au niveau des groupes d'entreprises, au niveau des secteurs d'activité et au niveau national. Les conventions collectives d'entreprise ont un effet *erga omnes* : elles s'appliquent à tous les salariés. Les conventions multi-employeurs et sectorielles s'appliquent à tous les salariés des entreprises affiliées aux organisations patronales signataires. La loi prévoit également un mécanisme d'extension des conventions sectorielles qui est mis en œuvre à la demande des parties signataires et suite à l'avis favorable du Conseil national tripartite pour le dialogue social.

Le rapport indique aussi que les conventions collectives d'un niveau inférieur ne peuvent pas déroger aux dispositions plus favorables négociées à un niveau supérieur. Il se réfère également à la pratique judiciaire qui confirme que les contrats de travail individuels peuvent, sous certaines conditions, contenir des clauses plus favorables que celles qui figurent dans les conventions collectives.

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 minimal de droits aux travailleurs.

Le Comité considère que le principe de faveur est un aspect 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 estime 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 indique que la précédente loi sur la dialogue social (loi n° 62/2011), adoptée en 2011, a fixé des critères de représentativité plus exigeants, supprimé la négociation d'envergure nationale, affaibli les négociations sectorielles et mis davantage l'accent sur la négociation menée au niveau des entreprises. Le passage d'un système de négociation centralisé à un système décentralisé a fait fortement baisser la couverture conventionnelle, ramenée à 45 % en 2019, et a eu un effet négatif sur les salaires et les conditions de travail. Le gouvernement fait état d'autres obstacles à la négociation collective, comme la faiblesse des syndicats ou l'apparition de nouvelles formes d'organisation du travail.

Selon le gouvernement, la loi n° 367/2022 ouvre un nouveau chapitre dans les relations professionnelles en Roumanie, en prévoyant des mesures comme la facilitation de la syndicalisation, une action favorisant la négociation sectorielle et multi-employeurs, l'élargissement des droits à l'information et à la consultation, l'extension du droit de grève et l'aide aux syndicats. En particulier, cette loi énonce des critères de représentativité moins rigoureux et redéfinit la composition des secteurs aux fins de la négociation collective. En outre, un plan d'action pour la promotion de la négociation collective est en cours d'élaboration et des moyens de financement ont été affectés au renforcement de la capacité des partenaires sociaux de participer efficacement à la négociation collective. Ces mesures, et d'autres encore, visent à donner effet à la directive relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne. La mise en œuvre de ces mesures prendra du temps, mais on relève déjà des signes de revitalisation, comme la conclusion, dans le secteur bancaire, d'une convention collective sectorielle applicable à quelque 22 000 salariés.

Le Comité a précédemment jugé préoccupant l'impact négatif de la loi n° 62/2011 sur la négociation collective en Roumanie, que le gouvernement a également reconnu dans son présent rapport. Le loi n° 367/2022 est destinée à réduire en partie cet impact, notamment en favorisant la négociation multi-employeurs (Conclusions 2022). Le Comité note que la loi n° 367/2022 a renforcé le rôle essentiel des syndicats en prévoyant que les représentants élus du personnel ne peuvent négocier des conventions collectives qu'en l'absence totale de syndicats dans l'entreprise, prenant ainsi en compte l'un des motifs de la conclusion de non-conformité qu'il avait précédemment formulée au titre de l'article 6§2 de la Charte (Conclusions 2022).

Dans leurs commentaires conjoints, la CES et le BNS indiquent que les modifications à la loi n° 367/2022 qui ont été adoptées au début de 2024 (ordonnance d'urgence n° 156/2024) ont limité de façon permanente la négociation collective dans les entreprises publiques en supprimant unilatéralement la possibilité d'octroyer des avantages négociés collectivement comme des augmentations de salaire, des primes et des récompenses. En annulant ou en suspendant des droits acquis, ces modifications ont porté préjudice à la négociation collective, ce qui est contraire aux normes nationales et internationales, notamment à l'article 6§2 de la

Charte. La CES et le BNS affirment que ces modifications touchent plus de 1,5 million de travailleurs.

Dans sa réponse, le gouvernement souligne que, conformément à la loi n° 367/2022, la négociation collective menée dans le secteur public s'inscrit dans la limite des crédits budgétaires fixée par la loi. De ce fait, le caractère contraignant des conventions collectives ne joue qu'en l'absence d'une disposition contraire de la loi. De plus, le gouvernement fait observer que l'État dispose, en vertu du droit international, d'une marge d'appréciation qui lui permet de prendre dans l'intérêt général des mesures visant à garantir la stabilité budgétaire et financière.

Le Comité rappelle avoir déjà dit (dans le contexte du secteur privé) que l'intervention directe de l'État dans le processus de négociation collective est une mesure très sérieuse qui ne pouvait être justifiée que conformément aux conditions pertinentes énoncées à l'article 31 de la Charte de 1961 (Conclusions XII-1 (1991)). Le Comité a également considéré que, si certaines restrictions au droit de négociation collective des salariés du secteur public peuvent ne pas être incompatibles avec la Charte, il estime que lorsqu'un accord général a été conclu et adopté par les autorités, toute intervention unilatérale portant sur le contenu de l'accord ne peut se justifier qu'au regard de l'article 31 (Conclusions XI-1, Espagne (2000)). Le Comité considère que les motifs avancés par le gouvernement revêtent un caractère général et ne suffisent pas à démontrer que les conditions prévues à l'article G de la Charte sont remplies (voir *mutatis mutandis Matica Hrvatskih Sindikata v. Croatia*, réclamation n° 116/2015, décision sur le bien-fondé du 21 mars 2018, §§ 89-90). Le Comité note également que l'intervention du gouvernement représente une mesure régressive par rapport à la loi n° 367/2022. En conséquence, le Comité estime que la situation de la Roumanie n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte en raison de la suspension par décret de conventions collectives déjà négociées avec les salariés des entreprises publiques.

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 indique que la loi n° 367/2022 reconnaît officiellement le concept de travailleur indépendant et le droit de ces travailleurs de s'affilier à un syndicat. Ce faisant, elle reconnaît l'existence de liens de subordination dans certaines formes de travail indépendant, comme dans le cas des journalistes, des sportifs professionnels sous contrat de travail spécifique et des personnes occupant des emplois dans les coopératives, et étend à ces catégories le droit de négociation collective. Si elle n'étend pas explicitement ce droit à tous les travailleurs indépendants, cette loi reconnaît certaines catégories de travailleurs indépendants qui exercent leur activité dans des conditions de dépendance économique ou de subordination. En reconnaissant ces liens, la loi fournit à ces travailleurs un cadre qui leur permet de participer à la négociation collective par le biais de leur affiliation à une organisation syndicale.

S'appuyant sur d'autres sources, le Comité note également que le BNS vient de lancer le syndicat des travailleurs des plateformes numériques, qui est la première organisation syndicale roumaine créée spécifiquement pour les salariés travaillant via une plateforme numérique (*Eurofound Platform Economy Database*). Ce syndicat assurera à ses adhérents une représentation dans leurs rapports avec les plateformes numériques et les intermédiaires, la promotion de leurs intérêts dans le cadre du dialogue social engagé au niveau national, la négociation collective des conditions de travail, et une assistance et une représentation devant les autorités et les employeurs.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Roumanie n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte en raison de la suspension par décret de conventions collectives déjà négociées avec les salariés des entreprises publiques.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 4 - Actions collectives

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de Roumanie.

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 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 Roumanie n'était pas conforme à l'article 6§4 de la Charte, au motif que les membres des services de police n'avaient pas le droit de grève. 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 les 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 applicables, leur mise en œuvre pratique et la jurisprudence pertinente. Selon le rapport, l'article 170 de la loi n° 367/2022 sur le dialogue social interdit toute possibilité de faire grève aux juges, aux procureurs, au personnel militaire et au personnel ayant un statut spécial au ministère de la Défense nationale, au ministère de l'Intérieur, au ministère de la Justice et dans les institutions placées sous leur autorité, notamment l'administration pénitentiaire nationale, le Service de renseignement roumain, le Service de renseignement étranger, le Service spécial des télécommunications et le personnel employé par les forces armées étrangères stationnées sur le territoire de la Roumanie. L'article 170 de la loi sur le dialogue social mentionne également un dernier groupe, constitué des « autres catégories de personnel soumis à une interdiction légale d'exercer ce droit ».

Le Comité rappelle que le fait d'imposer une interdiction absolue de faire grève à des catégories de fonctionnaires, tels que les agents de police, les agents pénitentiaires, les pompiers ou le personnel de la sécurité civile, est incompatible avec l'article 6§4, parce qu'une telle interdiction est par définition disproportionnée, et qu'une alternative moins restrictive consisterait à préciser les services essentiels à fournir (*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). Les restrictions du droit de grève imposées à certaines catégories de fonctionnaires, notamment ceux dont les missions, compte tenu de leur nature ou de leur niveau de responsabilité, sont directement liées aux droits et libertés d'autrui, à l'ordre public, à la sécurité nationale ou à 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). Cependant, une suppression du droit de grève pour l'ensemble des fonctionnaires ne saurait être considérée comme conforme à 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).

En conséquence, le Comité conclut que les restrictions au droit de grève imposées par l'article 170 de la loi n° 367/2022 sur le dialogue social vont au-delà de ce qui peut être considéré comme justifié dans les conditions énoncées à l'article G de la Charte.

La loi n° 360/2002 sur le statut de la police interdit aux policiers de faire grève, même si le rapport national souligne que ceux-ci peuvent défendre leurs intérêts sociaux et économiques par l'intermédiaire du Corps de la police nationale en ayant recours à la conciliation et à la médiation.

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° 80/2012, décision sur la recevabilité et le bien-fondé du 2 décembre 2013, § 211). Si les restrictions au droit de grève des policiers sont excessives au point de priver 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, dont la définition est tellement large qu'elle rend inefficace l'exercice du droit de grève (Conclusions 2022, Macédoine du Nord).

Le Comité rappelle avoir précédemment conclu que la situation n'était pas conforme à la Charte, au motif que les membres des services de police n'avaient pas le droit de grève (Conclusions 2022).

En l'absence de changements, le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à l'article 6§4, au motif que les membres des services de police n'ont pas le droit de grève.

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 que la restriction soit prescrite par la loi et qu'elle soit 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, de l'obligation de respecter la discipline militaire, et du fait que toute action collective pourrait perturber des interventions au point de compromettre la sécurité nationale, le Comité considère que l'imposition d'une interdiction absolue du droit de grève peut être justifiée en vertu de l'article G, sous réserve 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 n'est pas conforme à la Charte, au motif que les membres des forces armées n'ont pas le droit de grève et qu'il n'est pas établi qu'ils disposent de moyens autres que le droit de grève pour négocier effectivement les conditions d'emploi, y compris la rémunération.

Restrictions au droit de grève et obligation de service minimum

Dans les 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 applicables, leur mise en œuvre pratique et la jurisprudence pertinente.

Le rapport indique que l'article 173 de la loi n° 367/2022 sur le dialogue social prévoit qu'un niveau minimum de service, fixé à un tiers de l'activité, doit être maintenu afin de ne pas mettre en danger la vie et la santé des citoyens et de garantir la sécurité des activités dans les secteurs suivants : aide sanitaire et sociale, télécommunications, radio et télévision publiques, approvisionnement en énergie, unité opérationnelle nucléaire, transport ferroviaire, transport public, assainissement, approvisionnement en gaz, en électricité et en eau ainsi que chauffage.

Le rapport confirme également qu'en vertu de la loi n° 145/2019 sur le statut de la police pénitentiaire, les fonctionnaires pénitentiaires ont le droit de faire grève, sous réserve qu'au moins un tiers de l'activité soit maintenu, que les droits des personnes détenues soient respectés et que la sécurité des lieux de détention soit assurée.

D'après le rapport, l'article 171 de la loi n° 367/2022 sur le dialogue social dispose qu'il est interdit aux personnels des transports aérien, routier ou maritime de faire grève à partir du moment où ils partent en mission et jusqu'à la fin de celle-ci.

Le Comité rappelle que la simple interdiction des grèves même dans des secteurs essentiels – en particulier lorsqu'ils sont définis de manière extensive, comme les secteurs de « l'énergie » ou de « la santé » – 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). Cependant, des restrictions au droit de grève dans les secteurs essentiels à la vie de 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).

Le Comité considère par conséquent qu'une exigence de service minimum dans ces secteurs est conforme à l'article 6§4 de la Charte, lu en combinaison avec l'article G de la Charte.

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.

Dans le rapport, le gouvernement indique qu'un tribunal peut, à la demande de l'employeur, se pencher sur le caractère légal ou illégal d'une grève et, en cas d'illégalité, ordonner qu'elle prenne fin. Toujours d'après le rapport, la grève peut cesser sur décision du tribunal d'arbitrage, qui peut intervenir au cours du conflit collectif.

Le rapport ne donne aucune information sur le nombre de décisions rendues au cours des 12 derniers mois.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de Roumanie 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 membres des services de police n'ont pas le droit de grève ;
- les membres des forces armées n'ont pas le droit de grève et il n'est pas établi qu'ils disposent de moyens autres que le droit de grève pour négocier effectivement les conditions d'emploi, y compris la 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 Roumanie.

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 réduire la ségrégation entre les sexes, le rapport mentionne la Stratégie nationale pour l'emploi 2021-2027 et son Plan d'action, qui contiennent des mesures visant à réduire l'écart entre les sexes en matière d'emploi. Il fait également référence au Programme pour l'éducation et l'emploi.

Le rapport indique que les politiques de l'emploi de la Roumanie portent principalement sur l'aide aux chômeurs et le subventionnement d'emplois pour les groupes ayant un accès limité au marché du travail, principalement par l'intermédiaire des agences pour l'emploi. Elles se fondent sur la loi n° 76/2002 sur l'assurance chômage et la stimulation de l'emploi, qui interdit la discrimination fondée sur la politique, la race, la nationalité, l'appartenance ethnique, la langue, la religion, la situation sociale, les convictions, le sexe ou l'âge.

Le Programme pour l'éducation et l'emploi vient compléter ces mesures, sur la base des recommandations de l'UE et des perspectives nationales. Il prévoit notamment des actions ciblées visant à améliorer l'accès à l'emploi des jeunes et des femmes et à promouvoir la flexibilité du travail pour réduire les effets de la crise économique sur l'emploi.

Le rapport décrit en particulier l'Agence nationale pour l'emploi (ANE), qui est chargée de la mise en œuvre de la loi n° 76/2002. Elle cible les femmes ayant un accès limité au marché du travail, telles que les diplômées, les chômeuses de plus de 45 ans, les femmes proches de la retraite et les jeunes femmes menacées d'exclusion. Elle propose des services d'intermédiation sur le marché du travail, d'orientation et de formation, dont la promotion est assurée par les médias, les réseaux sociaux, les salons de l'emploi et les bureaux locaux.

Le Comité relève dans les données Eurostat que le taux d'emploi des femmes s'établissait à 59,4 % en 2023 et à 59,2 % en 2025. Il note que l'écart entre les sexes en matière d'emploi était de 18,8 % en 2023 et de 18,6 % en 2025. Il juge cet écart très élevé et constate qu'aucun progrès mesurable n'a été réalisé pour le réduire. En conséquence, la situation de la Roumanie 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.

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 note qu'en 2022, l'Agence nationale pour l'égalité des chances a adopté la Stratégie nationale pour l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes et pour la prévention de la violence familiale et la lutte contre ce phénomène pour la période 2022-2027 (approuvée par la décision gouvernementale n° 1547/2022). Cette stratégie, qui s'aligne sur les critères de l'UE en matière de programmation des fonds européens, s'articule autour de deux piliers.

Le premier est axé sur l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes. Ces deux dernières années, de grandes campagnes de sensibilisation et des séminaires ont notamment été organisés pendant la Semaine de l'égalité des chances, sur des thèmes tels que la promotion des femmes à des postes de décision et les mesures visant à favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

En outre, la Roumanie s'apprête à adopter le premier Plan national pour l'autonomisation économique et politique des femmes pour la période 2025-2029, élaboré dans le cadre d'un projet européen sur l'intégration de la dimension de genre dans les politiques publiques et les budgets. Ce plan définit quatre domaines prioritaires, dont deux visent à garantir la parité dans la prise de décision économique et politique et à réduire la violence fondée sur le genre au travail et dans les espaces publics grâce à une législation améliorée et à des campagnes de sensibilisation dans les médias, l'éducation et la vie publique.

La Roumanie dispose d'un cadre juridique favorisant l'accès des femmes aux postes de décision. L'article 21 de la loi n° 202/2002 sur l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes impose aux institutions publiques de favoriser l'équilibre entre les sexes dans les postes de direction. L'article 22 instaure pour les partis politiques l'obligation d'adopter des mesures positives pour garantir une représentation équilibrée des candidats. Cependant, les parties prenantes signalent que ces dispositions sont peu appliquées. Des progrès ont été réalisés dans le secteur public, où la proportion de femmes dans la fonction publique est passée de 54 % en 2009 à 69 % en 2023.

Selon l'EIGE, seuls 19,1 % des membres du Parlement en 2023 et 22,4 % en 2025 étaient des femmes, contre 32,8 % dans les 27 pays de l'UE. La proportion des femmes ministres était de 9,1 % en 2023 et de 10 % en 2025, pourcentage très inférieur à la moyenne de l'UE.

Le Comité relève un déséquilibre persistant entre les hommes et les femmes aux postes de décision en Roumanie et considère que les progrès mesurables ont été insuffisants dans ce domaine. En conséquence, la situation de la Roumanie n'est pas conforme à l'article 20.

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 le rapport, la répartition hommes-femmes dans les postes de décision était relativement équilibrée. Sur 669 postes de direction, 341 (51 %) étaient occupés par des femmes. Le Comité note que, d'après l'EIGE, la représentation des femmes dans les conseils d'administration des plus grandes sociétés cotées en bourse a augmenté, pour s'établir à

20,2 % en 2023 et 25,2 % en 2025, pourcentage nettement inférieur à la moyenne de l'UE. La Roumanie n'impose pas au niveau national de quotas de représentation des femmes dans les conseils d'administration des entreprises. En 2023, aucune femme ne siégeait au conseil d'administration de la Banque centrale roumaine. Le Comité a constaté que le nombre de femmes occupant des postes de direction a eu tendance à diminuer, s'établissant à 30 % en 2023 et à 24,3 % en 2025.

Le Comité considère qu'en raison de l'absence de progrès mesurables dans la représentation des femmes aux conseils d'administration des plus grandes sociétés cotées en bourse et de la tendance à la baisse de la part des femmes occupant des postes de direction, la situation de la Roumanie n'est pas conforme à la Charte.

Conclusion

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

- le taux d'emploi des femmes reste faible et aucun progrès mesurable n'a été réalisé;
- les progrès mesurables réalisés pour promouvoir la parité effective aux postes de décision sont insuffisants;
- aucun progrès mesurable n'a été réalisé s'agissant de promouvoir la représentation des femmes dans les conseils d'administration des plus grandes sociétés cotées en bourse.