Mars 2021

CHARTE SOCIALE EUROPEENNE

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2020

ROUMANIE

Ce texte peut subir des retouches de forme.

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

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

Le présent chapitre concerne la Roumanie, qui a ratifié la Charte sociale européenne révisée le 7 mai 1999. L'échéance pour remettre le 19ème rapport était fixée au 31 décembre 2019 et la Roumanie l'a présenté le 21 janvier 2020.

Le Comité rappelle qu'il a été demandé à la Roumanie de répondre aux questions ciblées posées au titre de diverses dispositions (questions figurant dans l'annexe à la lettre du 27 mai 2019, dans laquelle le Comité demandait un rapport sur l'application des dispositions de la Charte). Le Comité s'est donc concentré sur ces aspects. Il a également examiné les réponses données à tous les constats de non-conformité ou décisions d'ajournement formulés dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2016).

En outre, le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée au titre de certaines dispositions. Si la conclusion précédente (Conclusions 2016) a conclu à la conformité de la situation, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2020.

Conformément à la procédure adoptée par le Comité des Ministres lors de la 1196e réunion des Délégués des Ministres des 2-3 avril 2014, le rapport concernait les dispositions du groupe thématique I « Emploi, formation et égalité des chances » :

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

La Roumanie a accepté toutes les dispositions de ce groupe, sauf les articles 10, 15§3, 18§1 et 18§2.

La période de référence allait du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2018.

Les Conclusions relatives à la Roumanie concernent 9 situations et sont les suivantes :

– 3 conclusions de conformité : articles 1§1, 20 et 24.

– 6 conclusions de non-conformité : articles 1§2, 1§3, 1§4, 15§1, 15§2 et 25.

Le rapport suivant de la Roumanie traitera des dispositions du groupe thématique II « Santé, sécurité sociale et protection sociale » :

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

L'échéance pour soumettre ce rapport était fixée au 31 décembre 2020.

Les Conclusions et les rapports sont disponibles sur www.coe.int/socialcharter.

Article 1 - Droit au travail

Paragraphe 1 - Politique de plein emploi

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

Situation de l'emploi

Selon Eurostat, le taux de croissance du PIB a augmenté de 3 % en 2015 à 4,5 % en 2018, un taux nettement supérieur à la moyenne des 28 pays de l'Union européenne (UE) en 2018 (2 %).

Le taux d'emploi global (personnes âgées de 15 à 64 ans) a augmenté de 61,4 % en 2015 à 64,8 % en 2018, un taux inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (68,6 % en 2018).

Le taux d'emploi des hommes a augmenté de 69,5 % en 2015 à 73,2 % en 2018, se rapprochant de la moyenne des 28 pays de l'UE (73,8 % en 2018). Le taux d'emploi des femmes a augmenté de 53,2 % en 2015 à 56,2 % en 2018, un taux inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (63,3 % en 2018). Le taux d'emploi des travailleurs âgés (55-64 ans) a augmenté de 41,1 % en 2015 à 46,3 % en 2018, un taux nettement inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (58,7 % en 2018). Le taux d'emploi des jeunes (15-24 ans) est resté stable : 24,5 % en 2015 et 24,7 % en 2018, un taux lui aussi nettement inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (35,3 % en 2018).

Le chômage global (personnes âgées de 15 à 64 ans) a reculé de 7 % en 2015 à 4,3 % en 2018, un taux inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (7 % en 2018).

Le chômage des hommes a baissé de 7,7 % en 2015 à 4,8 % en 2018, et celui des femmes de 6,1 % en 2015 à 3,6 % en 2018 – des taux nettement inférieurs aux moyennes des 28 pays de l'UE (respectivement 6,7 % et 7,2 % en 2018). Le chômage des jeunes (15-24 ans) a baissé de 21,7 % en 2015 à 16,2 % en 2018, mais est resté supérieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (15,2 % en 2018). Le chômage de longue durée (douze mois ou plus, en pourcentage du chômage total s'agissant des personnes âgées de 15 à 64 ans) est resté stable : 43,9 % en 2015 et 44,1 % en 2018, un taux légèrement supérieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (43,4 % en 2018).

La part des jeunes de 15 à 24 ans « hors système » (sans emploi et ne suivant ni études ni formation ; *NEET*) a baissé de 18,1 % en 2015 à 14,5 % en 2018 (en pourcentage de la population des 15-24 ans), un taux supérieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (10,5 % en 2018).

Le Comité relève que la situation sur le marché du travail a évolué favorablement durant la période de référence (taux d'emploi en hausse, et taux de chômage généralement en baisse). Toutefois, les taux d'emploi sont restés inférieurs aux moyennes des 28 pays de l'UE, en particulier concernant les jeunes et les travailleurs âgés. De plus, le taux de chômage de longue durée s'est orienté à la hausse, et l'écart entre les taux d'emploi des hommes et des femmes est resté important (17 points de pourcentage en 2018).

Politique de l'emploi

Dans son rapport, le Gouvernement rappelle que les politiques en faveur de l'emploi sont régies par la Stratégie nationale pour l'emploi 2014-2020. Parmi les objectifs prioritaires de cette Stratégie figurent : a) la réduction du chômage des jeunes ; b) l'augmentation de la part des travailleurs âgés, des femmes et des membres de groupes vulnérables (personnes handicapées, Roms, etc.) sur le marché du travail ; c) le développement de ressources humaines qualifiées disposant de compétences alignées sur les exigences du marché du travail.

Le Gouvernement indique que pour atteindre ces buts, divers textes légaux ont été modifiés ou complétés, notamment la loi n° 76/2002 sur le système d'assurance chômage et la stimulation de l'emploi. Ces modifications et compléments visaient principalement à :

a) instaurer une nouvelle approche, plus performante, de l'information et de l'orientation professionnelles, par l'introduction du profilage des demandeurs d'emploi et leur classification dans différentes catégories (niveaux) d'employabilité ; b) assurer un cadre plus motivant pour la mobilité géographique (en particulier en provenance ou vers des zones pauvres ou marginalisées), par la révision des montants et des conditions d'attribution des « bonus emploi » et des allocations d'installation ainsi que par l'introduction des allocations de déménagement ; c) stimuler l'embauche des personnes appartenant à des groupes ayant un accès difficile au marché du travail (jeunes sortant de l'école, jeunes *NEET*, chômeurs de plus de 45 ans, chômeurs de longue durée, etc.), par l'augmentation des subventions octroyées aux employeurs recrutant ces personnes (ordonnances gouvernementales n° 60/2016, n° 6/2017 et n° 60/2018).

Le rapport mentionne qu'une procédure a été élaborée pour le profilage des demandeurs d'emploi qui sont enregistrés auprès des agences d'emploi de Bucarest. Le Comité demande que le prochain rapport indique si cette procédure est en place dans toutes les agences d'emploi du pays.

En réponse à la question posée dans la conclusion précédente (2016), le Gouvernement fournit des statistiques sur les bénéficiaires des mesures en faveur de l'emploi mises en œuvre dans le cadre de la Garantie pour la jeunesse, par type de mesure (identification et enregistrement dans la base de données de l'Agence nationale pour l'emploi ; information ; programme « Seconde chance pour l'éducation primaire » ; programme « Seconde chance pour l'enseignement secondaire inférieur » ; contrats d'apprentissage ; formations professionnelles ; emplois aidés ; etc.). A ce sujet, le Comité relève que selon la Commission européenne, le pourcentage des jeunes ayant quitté la Garantie avec une offre (pour un emploi, un stage, etc.) dans les quatre mois suivant leur inscription au programme a légèrement augmenté, de 40,2 % en 2017 à 42,1 % en 2018 ; en revanche, la couverture des jeunes *NEET* est restée faible, et a même diminué, avec seulement 11,6 % de tous les jeunes *NEET* âgés de 15 à 24 ans couverts par la Garantie en 2018, comparés à 14,1 % en 2017 (*Youth Guarantee country by country*, Roumanie, octobre 2020). Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations actualisées sur les mesures en faveur de l'emploi mises en œuvre à l'attention spécifique des jeunes, y compris les jeunes *NEET* (types de mesures et nombres de bénéficiaires/participants par année).

Le Gouvernement fournit également des statistiques concernant les bénéficiaires des différentes mesures mises en œuvre dans le cadre de la Stratégie nationale pour l'emploi. Il ne ressort toutefois pas clairement de ces données quelles mesures en faveur de l'emploi sont mises en œuvre dans le but précis de venir en aide aux femmes et aux Roms. Par conséquent, le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations à ce sujet (types de mesures et nombres de bénéficiaires/participants par année).

Le Comité demande aussi que le prochain rapport mentionne le taux d'activation (c'est-à-dire le nombre moyen de participants aux mesures actives en pourcentage du nombre total de chômeurs).

Selon les données de la Commission européenne, les dépenses publiques consacrées aux politiques du marché du travail (en pourcentage du PIB) ont diminué de moitié environ, passant de 0,18 % en 2015 à 0,1 % en 2017 (la part allouée aux mesures actives restant relativement stable : 0,02 % en 2015 et 0,03 % en 2017). Le Comité considère que ces pourcentages sont extrêmement faibles, en particulier dans un contexte de chômage élevé pour certaines catégories (les jeunes et les chômeurs de longue durée).

Enfin, le Comité prend note des informations communiquées par le Gouvernement sur le suivi de la mise en œuvre des mesures en faveur de l'emploi et sur l'évaluation de leur efficacité.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la Roumanie est conforme à l'article 1§1 de la Charte.

Article 1 - Droit au travail

Paragraphe 2 - Travail librement entrepris (non-discrimination, interdiction du travail forcé, autres aspects)

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

1. Interdiction de la discrimination dans l'emploi

L'article 1§2 de la Charte interdit toute forme de discrimination dans l'emploi. Le Comité a demandé aux États parties de fournir pour le présent cycle de rapports des informations à jour sur la législation interdisant toutes les formes de discrimination dans l'emploi, en particulier en raison du sexe (si l'article 20 n'a pas été accepté), de la race, de l'origine ethnique, de l'orientation sexuelle, de la religion, de l'âge, des opinions politiques et du handicap (si l'article 15§2 n'a pas été accepté), y compris des informations sur les voies de recours. Il a, de plus, demandé aux États d'indiquer les mesures spécifiques prises pour lutter contre la discrimination des migrants et des réfugiés dans l'emploi.

Le Comité s'intéressera donc plus spécialement à ces aspects dans son évaluation. Il examinera aussi les réponses apportées à tous les constats de non-conformité ou décisions d'ajournement figurant dans sa conclusion précédente.

Le Comité rappelle que la Roumanie a accepté l'article 15§2 et l'article 20 de la Charte. Pour ce qui concerne la discrimination dans l'emploi fondée sur le handicap et sur le sexe, le Comité renvoie donc à ses conclusions sur ces dispositions.

S'agissant de la législation interdisant la discrimination de manière générale, le rapport indique que, selon l'article 5 du Code du travail (loi n° 53/2003), toute discrimination directe ou indirecte à l'encontre d'un salarié fondée sur le sexe, l'orientation sexuelle, les caractéristiques génétiques, l'âge, la nationalité, la race, la couleur de peau, les origines ethniques, la religion, les opinions politiques, l'origine sociale, le handicap, la situation ou la responsabilité familiale, l'appartenance à un syndicat ou l'activité syndicale est interdite. Selon l'article 159 (3) du Code du travail, toute discrimination fondée sur les critères susmentionnés est interdite lors de la fixation ou du versement de tout(e) salaire/ rémunération.

En outre, l'ordonnance gouvernementale 137/2000 sur la prévention et la répression de toute forme de discrimination introduit des règles supplémentaires plus détaillées sur la discrimination dans l'emploi et les relations de protection sociale.

S'agissant de la discrimination fondée sur l'origine ethnique, le Comité prend note des informations fournies par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) de l'Organisation internationale du travail (OIT), qui a constaté des disparités persistantes dans les niveaux d'éducation et d'emploi entre les Roms et les personnes non roms (demande directe (CEACR) – adoptée en 2018 et publiée lors de la 108e session de la CIT (2019) sur la Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (n° 111) – Roumanie (ratification : 1973)). Le Comité constate également que, selon les conclusions de la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI) publiées le 16 mai 2017, aucun mécanisme n'a été mis en place qui garantisse la responsabilité des autorités locales envers les autorités centrales dans la mise en œuvre de la Stratégie sur l'inclusion des citoyens roumains appartenant à la minorité rom pour la période 2012 – 2020. Il constate par ailleurs que le Comité des droits de l'enfant des Nations unies, dans ses observations finales, reste profondément préoccupé par le fait que les enfants roms continuent de faire l'objet de discrimination en matière d'accès à l'éducation et à l'emploi (CRC/C/ROU/CO/5, 13 juillet 2017, paragraphe 16). Le Comité demande des informations sur les mesures concrètes prises pour garantir l'égalité de traitement des Roms dans le domaine de l'emploi.

S'agissant des mesures spécifiques prises pour lutter contre la discrimination des migrants et des réfugiés en matière d'emploi, le rapport indique que, pendant la période de référence, le Conseil national de lutte contre la discrimination (ci-après, le « CNLD ») a organisé une série

de programmes de formation pour les magistrats, les fonctionnaires et d'autres catégories clés dans les domaines de la non-discrimination et des droits de l'homme.

Le Comité rappelle en outre qu'il convient de prévoir des voies de recours adéquates et effectives en cas d'allégation de discrimination. La notion de voies de recours effectives recouvre l'existence de procédures judiciaires ou administratives en cas d'allégation de discrimination permettant d'obtenir la réintégration et une indemnisation, l'application de sanctions adéquates dont l'exécution est effectivement assurée par l'Inspection du travail, un aménagement approprié de la charge de la preuve, qui ne devrait pas reposer entièrement sur le plaignant, et la création d'un organisme spécifique et indépendant chargé de promouvoir l'égalité de traitement. Le Comité a expressément demandé des informations sur les voies de recours pour le présent cycle d'examen.

S'agissant des procédures judiciaires ou administratives existantes, le Comité note, dans le rapport sur la non-discrimination 2019 du Réseau européen sur l'égalité en droit, que les victimes de discrimination présumée peuvent formuler une requête auprès du CNLD et/ou former un recours en dommages et intérêts devant les juridictions civiles. Les victimes peuvent aussi choisir d'utiliser ces deux options simultanément et les affaires sont exemptées de frais de justice pour ces deux options. Le CNLD est légalement tenu de participer en tant qu'expert à toutes les procédures civiles de ce type. Selon la même source, dans le cas d'une demande de réparation du préjudice subi, le plaignant peut demander une indemnisation pour préjudice matériel et moral et d'autres types de sanctions (par exemple, le retrait ou la suspension d'une autorisation pour les entités privées prestataires de services). Le CNLD comme les tribunaux peuvent obliger le défendeur à ce que leurs décisions soient rendues publiques dans les médias.

Plus particulièrement, dans les conflits du travail portés devant les juridictions du travail (chambres au sein des tribunaux civils spécialisées dans le droit du travail), les requérants peuvent aussi demander une indemnisation pour préjudice moral, y compris pour des motifs de discrimination. Le Code du travail a été modifié en 2007 pour inclure la « responsabilité morale », une obligation spécifique de l'employeur d'indemniser les préjudices à la fois matériels et moraux causés à un salarié, pour compenser toute perte, blessure ou autre dommage subis par ce dernier dans le cadre de son emploi, ou en relation avec ses activités professionnelles (rapport sur la non-discrimination 2019, Réseau européen sur l'égalité en droit).

Concernant l'indemnisation des victimes de discrimination, le Comité a précédemment relevé l'absence de plafond d'indemnisation dans les affaires de discrimination et a noté que le montant octroyé était décidé par les tribunaux (Conclusions 2008). Le rapport sur la non-discrimination du Réseau européen sur l'égalité en droit cite une affaire dans laquelle la cour d'appel de Craiova a augmenté les dommages et intérêts octroyés dans une affaire de discrimination en matière d'éducation d'un enfant rom à 10 000 €. Ce même rapport indique que les décisions rendues dans des affaires ultérieures ont confirmé l'existence d'un plafond informel de 10 000 €.

Dans la réponse à une précédente question du Comité concernant les informations sur les affaires de discrimination dans l'emploi traitées par les tribunaux et le CNLD (Conclusions 2016), le rapport fournit des informations concernant deux affaires. Dans l'une d'elles, le CNLD a estimé que la personne avait été victime de discrimination, de harcèlement et de violation de son droit à la dignité et a imposé une amende de 4 132 € (RON 20 000) à l'employeur. Dans une autre affaire, la cour d'appel d'Iasi a estimé qu'un salarié avait été harcelé et humilié sur son lieu de travail après sa réintégration suivant une décision judiciaire qui avait annulé son licenciement. Dans cette dernière affaire, la cour a octroyé 10 000 € d'indemnisation à ce salarié.

Le Comité demande que le prochain rapport donne des informations mises à jour sur les affaires de discrimination dans l'emploi dont auraient été saisis les tribunaux et la Commission pour la protection contre la discrimination, en précisant la nature des faits et la décision

rendue, les sanctions prononcées contre les employeurs et les indemnisations octroyées aux salariés.

Le Comité demande aussi des informations sur les voies de recours prévues pour les victimes en cas de licenciement discriminatoire (si une réintégration est possible et quelles sont les règles régissant le montant de l'indemnisation octroyée).

S'agissant des sanctions, le Comité relève dans le rapport sur la non-discrimination 2019 du Réseau européen sur l'égalité en droit que, selon l'ordonnance gouvernementale 137/2000 sur la prévention et la répression de toutes les formes de discrimination, si la victime est un individu, l'amende se situe dans une fourchette allant de 250 € à 7 500 € (RON 1 000-30 000), tandis que si les victimes sont un groupe ou une communauté, l'amende est comprise entre 500 et 25 000 € (RON 2 000-100 000).

En ce qui concerne la charge de la preuve en cas d'allégations de discrimination dans l'emploi, le Comité a précédemment relevé qu'elle incombait au défendeur et a demandé comment les tribunaux avaient interprété et appliqué les dispositions relatives à la charge de la preuve (Conclusions 2016). Le rapport indique que, selon l'article 20, paragraphe 6 de l'Ordonnance gouvernementale n°137/2000, l'intéressé doit prouver l'existence de faits portant à croire qu'il y a eu discrimination directe ou indirecte, et le défendeur doit prouver que lesdits faits ne constituent pas une discrimination. De plus, l'article 272 du Code du travail prévoit que la charge de la preuve dans les conflits du travail incombe à l'employeur, qui doit présenter les éléments de preuve pour sa défense lors de la première audience devant le tribunal. Le rapport déclare que les tribunaux et le Conseil national de lutte contre la discrimination interprètent les dispositions sur l'aménagement de la charge de la preuve selon les normes et directives internationales en vigueur.

S'agissant des organismes de promotion de l'égalité, le Comité note que le mandat du CNLD englobe : (a) la prévention de la discrimination ; (b) la médiation dans les affaires de discrimination ; (c) les poursuites et les sanctions relatives aux actes de discrimination ; (d) le suivi des affaires de discrimination ; (e) l'assistance spécialisée aux victimes de discrimination (voir article 19 de l'ordonnance gouvernementale n° 137/2000). La principale fonction du CNLD est celle d'un organe quasi-judiciaire. Lorsqu'il estime qu'une discrimination a eu lieu, le CNLD peut prononcer des sanctions administratives : avertissements administratifs et amendes. Les décisions du CNLD peuvent être contestées devant les tribunaux administratifs. Le CNLD peut aussi agir de son propre chef.

Le Comité relève que le rapport annuel 2018 du CNLD mentionne 822 requêtes reçues et que le CNLD a constaté une discrimination dans 97 cas. Bien que la discrimination ait été établie dans un nombre inférieur de cas à celui de 2017, il y a eu une augmentation du nombre de sanctions prononcées par le CNLD : 86 amendes, 56 avertissements, 41 recommandations, 7 décisions de poursuivre le suivi de la situation et dans 46 affaires, les auteurs ont été exhortés à publier des résumés de la décision du CNLD dans les médias. L'amende la plus élevée s'élevait à 6 300 € (RON 30 000). Les 86 amendes imposées en 2018 s'élèvent cumulativement à environ 100 000 € (RON 475 000).

Le Comité note que, selon le rapport 2019 du Réseau européen sur l'égalité en droit, le CNLD n'a mis en place à ce jour aucun mécanisme opérationnel pour vérifier les infractions à la législation ni pour contrôler le respect de ses propres décisions. Le Comité demande que le prochain rapport donne des informations sur la façon dont cela est garanti dans la pratique.

Le Comité demande des informations sur le rôle et l'activité de l'Inspection du travail pour contrôler la discrimination dans l'emploi (contrôles effectués et sanctions prononcées à l'encontre des employeurs).

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la Roumanie est conforme à l'article 1§2 de la Charte en ce qui concerne l'interdiction de la discrimination dans l'emploi.

2. Travail forcé et exploitation par le travail

Le Comité rappelle que le travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes doit être interdit. Il renvoie à la définition du travail forcé ou obligatoire énoncée dans la Convention n° 29 de l'OIT du 29 juin 1930 sur le travail forcé (article 2§1), et à l'interprétation de l'article 4§2 de la Convention européenne des droits de l'homme donnée par la Cour européenne des droits de l'homme (*Van der Mussele c. Belgique*, 23 novembre 1983, § 32, série A, n° 70 ; *Siliadin c. France*, n° 73316/01, §§ 115-116, CEDH 2005-VII ; *S.M. c. Croatie* [GC], n° 60561/14, §§ 281-285, 25 juin 2020). Le Comité se réfère aussi à l'interprétation par la Cour de la notion de « servitude », également prohibée par l'article 4§2 de la Convention (*Siliadin*, § 123 ; *C.N. et V. c. France,* § 91, 11 octobre 2012).

En se référant à l'arrêt rendu par la Cour dans l'affaire *Siliadin c. France*, le Comité a par le passé attiré l'attention des États sur les problèmes soulevés par le travail forcé et l'exploitation dans le cadre familial et sur les conditions de travail des employés de maison (Conclusions 2008, Introduction générale, Questions générales du Comité au titre de l'article 1§2 ; Conclusions 2012, Introduction générale, Questions générales du Comité au titre de l'article 1§2). Il considère que les États parties doivent adopter des dispositions juridiques pour lutter contre le travail forcé dans le cadre familial et protéger les travailleurs domestiques, ainsi que prendre des mesures pour les appliquer.

La Cour européenne des droits de l'homme a établi que les obligations positives nées de l'article 4 de la Convention imposent aux États d'adopter des dispositions en matière pénale qui sanctionnent les pratiques visées par l'article 4 (esclavage, servitude et travail forcé ou obligatoire) et de les appliquer concrètement (*Siliadin*, §§ 89 et 112). De plus, les obligations positives au titre de l'article 4 de la Convention doivent s'interpréter à la lumière de la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains (ratifiée par la quasi-totalité des États membres du Conseil de l'Europe) (*Chowdury et autres c. Grèce*, § 104, 30 mars 2017). L'exploitation par le travail dans ce contexte constitue l'une des formes d'exploitation visées par la définition de la traite des êtres humains, ce qui met en évidence la relation intrinsèque entre le travail forcé ou obligatoire et la traite des êtres humains (voir aussi les paragraphes 85-86 et 89-90 du rapport explicatif de la convention précitée du Conseil de l'Europe, et *Chowdury et autres,* § 93). L'exploitation par le travail est appréhendée comme englobant, au minimum, le travail ou les services forcés, l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage et à la servitude (GRETA – Groupe d'experts sur la lutte contre la traite des êtres humains, *Traite des êtres humains aux fins d'exploitation par le travail*, Chapitre thématique du 7e Rapport général sur les activités du GRETA (couvrant la période du 1er janvier au 31 décembre 2017), p. 11).

Le Comité recourt à la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme et aux instruments juridiques internationaux susmentionnés pour l'interprétation de l'article 1§2 de la Charte, qui impose aux États parties l'obligation de protéger de façon efficace le droit pour le travailleur de gagner sa vie par un travail librement entrepris. Par conséquent, il considère que les États sont tenus de s'acquitter de leur obligation positive de mettre en place un cadre juridique et réglementaire permettant de prévenir le travail forcé et d'autres formes d'exploitation par le travail, de protéger les victimes et de mener des enquêtes sur les allégations relatives à ces pratiques, ainsi que d'ériger celles-ci en infraction et de mener des poursuites effectives contre tout acte tendant à maintenir une personne dans une situation d'exploitation grave par le travail. Dès lors, le Comité examine au titre de l'article 1§2 de la Charte si les États parties se sont acquittés de leurs obligations positives consistant à :

- incriminer les cas de travail forcé et d'autres formes graves d'exploitation par le travail et enquêter efficacement sur ces cas, mener des poursuites et prononcer des sanctions ;
- prévenir le travail forcé et d'autres formes d'exploitation par le travail ;
- protéger les victimes du travail forcé et d'autres formes d'exploitation par le travail et prévoir à leur intention des voies de recours accessibles, notamment pour obtenir une indemnisation.

Au cours du présent cycle de contrôle, le Comité va aussi examiner les mesures prises pour lutter contre le travail forcé et l'exploitation des travailleurs dans deux secteurs particuliers : le travail domestique et « l'économie à la demande » ou « économie des plateformes ».

Le Comité note que les autorités nationales n'ont répondu que partiellement aux questions ciblées se rapportant à cette disposition, concernant l'exploitation de la vulnérabilité, le travail forcé et l'esclavage moderne (questions figurant dans l'annexe à la lettre du 27 mai 2019, dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Emploi, formation et égalité des chances »).

Incrimination et poursuites effectives

Le Comité note d'après l'addendum au rapport que l'article 4(1) du Code du travail interdit le travail forcé et que l'article 265(2) dispose que le fait d'employer une personne séjournant illégalement en Roumanie en sachant clairement qu'elle est victime de traite des êtres humains est passible d'une peine d'emprisonnement. L'addendum renvoie également à la loi n° 286/2009 sur le Code pénal, sans plus de précisions. Le Comité note à cet égard dans le rapport de 2016 du GRETA sur la Roumanie (Rapport concernant la mise en œuvre de la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains par la Roumanie, deuxième cycle d'évaluation, GRETA (2016)20, 30 septembre 2016) que l'article 211 du Code pénal incrimine la traite des êtres humains, notamment à des fins de travail forcé et d'esclavage (les différentes formes d'exploitation sont énumérées à l'article 182 du Code pénal).

Le Comité rappelle que les États parties doivent non seulement adopter des dispositions de droit pénal pour lutter contre le travail forcé et d'autres formes graves d'exploitation par le travail, mais encore prendre des mesures pour les appliquer. À l'instar de la Cour européenne des droits de l'homme (*Chowdury et autres*, § 116), il considère que les autorités doivent agir d'office dès que la question a été portée à leur attention. L'obligation d'enquêter n'est pas subordonnée à une plainte officielle de la victime ou d'un proche ; elle lie les autorités de poursuite et les autorités judiciaires.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur l'application concrète de l'article 211 du Code pénal en ce qui concerne le travail forcé et les autres formes d'exploitation par le travail, ainsi que de l'article 265(2) du Code du travail en ce qui concerne les ressortissants des pays tiers. Le rapport devrait contenir des informations (y compris des données statistiques et des exemples de jurisprudence et de sanctions infligées) sur les poursuites engagées et les condamnations prononcées contre les auteurs pendant la prochaine période de référence, afin que le Comité puisse notamment apprécier comment la législation nationale est interprétée et appliquée.

Prévention

Le Comité considère que les États parties doivent prendre des mesures préventives, comme la recherche et la collecte de données pour mesurer la prévalence du travail forcé et de l'exploitation par le travail, l'organisation de campagnes de sensibilisation, la formation des professionnels, celle des services répressifs, des employeurs et des groupes de population vulnérables, ou encore le renforcement de la mission et des capacités / du mandat de l'Inspection du travail, de façon à ce que ses services aient les moyens de veiller au respect des dispositions pertinentes en matière de droit du travail, pour tous les travailleurs et dans tous les secteurs de l'économie, en vue de prévenir le travail forcé et l'exploitation par le travail. Les États parties devraient aussi encourager l'application de la diligence raisonnable par les secteurs public et privé pour découvrir et prévenir le travail forcé et l'exploitation dans leurs chaînes d'approvisionnement.

L'addendum au rapport indique que l'Agence nationale de lutte contre la traite des êtres humains (ANITP) a été créée en vue de combattre ce phénomène. Une base de données baptisée SIMEV (système intégré de surveillance et d'évaluation des victimes de la traite des êtres humains) a été mise en place par l'ANITP. Cette base de données comprend plusieurs

catégories d'indicateurs permettant d'analyser le phénomène sous différents angles au niveau national et d'élaborer des politiques.

Le Comité note par ailleurs, d'après l'addendum au rapport soumis par les autorités nationales, que la surveillance de l'activité des opérateurs économiques dans les secteurs professionnels caractérisés par un niveau élevé de rotation de la main d'œuvre (bâtiment, agriculture, industrie du bois, tourisme, etc.) constitue l'un des objectifs spécifiquement visés par les Stratégies nationales contre la traite des êtres humains (2012-2016 et 2018-2022). Afin d'atteindre cet objectif, une action portant sur la « Réalisation d'inspections périodiques pour prévenir ou identifier les situations de traite à des fins d'exploitation par le travail » a été mise en place dans le cadre des Plans d'action visant à mettre en œuvre les Stratégies nationales. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations plus détaillées sur la mise en œuvre et sur l'impact de la Stratégie nationale 2018-2022, en particulier en ce qui concerne la prévention et la détection de l'exploitation par le travail. Il demande également que le prochain rapport fournisse des informations sur les actions spécifiques menées par les inspecteurs du travail en vue de détecter les cas d'exploitation par le travail, notamment dans des secteurs tels que l'agriculture, le bâtiment, l'hôtellerie et l'industrie manufacturière, y compris en ce qui concerne la formation et les ressources. Le rapport devrait préciser, le cas échéant, le nombre de victimes présumées de travail forcé ou d'exploitation par le travail recensées à la suite de ces inspections.

Le Comité demande que le prochain rapport précise comment sont contrôlées les agences de recrutement du secteur privé qui facilitent le placement de travailleurs à l'étranger. Il note d'après le rapport susmentionné du GRETA que l'octroi de licences à ces agences n'est pas obligatoire, mais que l'inspection du travail a proposé les concernant un système de licence obligatoire (par. 55). Le Comité souhaite être informé de tout fait nouveau à ce sujet.

Le rapport ne précise pas si la législation roumaine oblige les entreprises à rendre compte des mesures prises pour enquêter sur le travail forcé et l'exploitation des travailleurs au sein de leurs chaînes d'approvisionnement et si elle exige que toutes les précautions soient prises lors de la passation de marchés publics afin de garantir que des fonds ne servent pas à soutenir involontairement différentes formes d'esclavage moderne. En conséquence, le Comité renouvelle sa demande sur ce point.

Protection des victimes et accès à des voies de recours, y compris à une indemnisation

Le Comité considère que les mesures de protection dans ce contexte devraient inclure l'identification des victimes par des personnes qualifiées et l'aide aux victimes en vue d'assurer leur rétablissement physique, psychologique et social et leur réadaptation.

Le Comité note d'après le rapport que, selon les données statistiques provenant de la base de données SIMEV, durant la période 2015-2018, le pourcentage de personnes exploitées à des fins d'exploitation par le travail représentait 14 % du nombre total de victimes identifiées de la traite. La plupart des victimes de traite à des fins d'exploitation par le travail sont des hommes adultes. Le Mécanisme national d'identification et d'aide aux victimes de la traite des êtres humains, approuvé en vertu de l'arrêté conjoint n° 335/2007, a été amélioré dans le cadre du projet « La traite des êtres humains – une approche centrée sur la victime » mis en œuvre entre mars 2017 et juillet 2019 : les procédures d'identification et d'orientation ont ainsi été revues, développées et complétées par une procédure d'évaluation des risques, une procédure d'octroi d'un délai de rétablissement et de réflexion, et une procédure de rapatriement volontaire aidé.

Le Comité demande que le prochain rapport indique le nombre de victimes présumées et identifiées de travail forcé et d'exploitation par le travail, en précisant combien parmi elles bénéficient de mesures de protection et d'assistance durant la prochaine période de référence. Il demande aussi des informations détaillées sur le type d'assistance apportée par les autorités (protection contre les représailles, hébergement sûr, soins de santé, aide

matérielle, aide économique et sociale, aide juridique, traduction et interprétation, aide au retour volontaire, délivrance de titres de séjour aux migrants), et sur sa durée.

Le Comité demande par ailleurs que le prochain rapport confirme que le cadre juridique existant offre aux victimes de travail forcé et d'exploitation par le travail, y compris aux migrants en situation irrégulière, un accès à des voies de recours effectives (devant les juridictions pénales ou civiles, les juridictions du travail ou d'autres mécanismes) leur permettant d'obtenir réparation pour tous les préjudices subis, dont les pertes de salaires et le non-versement des cotisations sociales. Il demande également des données statistiques sur le nombre de victimes indemnisées, ainsi que des exemples de sommes accordées.

Travail domestique

Le Comité rappelle que le travail domestique peut déboucher sur des formes de travail forcé ou d'exploitation. Ce type de travail est souvent associé à des conditions de vie et de travail abusives, dégradantes et inhumaines pour les travailleurs domestiques concernés (voir Conclusions 2012, Introduction générale, Questions générales, et arrêt de la Cour dans l'affaire *Siliadin c. France*). Les États Parties doivent adopter des dispositions juridiques pour lutter contre le travail forcé dans le contexte domestique et protéger les travailleurs domestiques, ainsi que prendre des mesures pour les appliquer (Conclusions 2008, Introduction générale, Question générale au titre de l'article 1§2). Le Comité rappelle qu'au regard de l'article 3§3 de la Charte, les inspecteurs doivent être habilités à contrôler tous les lieux de travail, y compris les locaux habités, et ce dans l'ensemble des secteurs d'activité (Conclusions XVI-2 (2003), République tchèque, concernant l'article 3§2 de la Charte de 1961 ; Observation interprétative de l'article 3§3 (i.e. de l'article 3§2 de la Charte de 1961). Le Comité considère que de telles inspections doivent être clairement prévues par la loi et des garanties suffisantes doivent être mises en place pour prévenir les risques d'atteintes illégitimes dans le droit au respect de la vie privée.

Dans ses précédentes conclusions (Conclusions 2012, 2016), le Comité a demandé des informations sur la législation et les mesures adoptées pour lutter contre le travail forcé dans le cadre domestique. Il a également indiqué que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne lui permettrait d'établir que la situation est conforme à l'article1§2 de la Charte sur ce point (Conclusions 2016).

Le Comité note d'après le présent rapport que les inspecteurs du travail procèdent à des contrôles thématiques ou inopinés visant à identifier le travail non déclaré et à vérifier le respect des dispositions juridiques applicables à la conclusion des contrats de travail dû par les personnes physiques, les entreprises individuelles et les entreprises familiales. Lorsqu'une personne travaillant sans contrat de travail individuel est identifiée, une amende allant de 500 à 1 000 lei est imposée. Concernant le travail domestique, le rapport indique que le principal obstacle à la réalisation des inspections tient au fait que les inspecteurs du travail ne peuvent pénétrer dans le logement d'une personne physique qu'avec l'accord du propriétaire ou avec un permis spécial délivré par l'autorité compétente.

Le Comité rappelle avoir précédemment jugé la situation de la Roumanie non conforme à l'article 3§2 de la Charte, au motif que les employés de maison n'étaient pas couverts par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail (Conclusions 2007, 2009, 2013, 2017). Concernant l'article 3§3, il a noté que les inspecteurs du travail n'effectuaient pas de contrôles dans les locaux d'habitation constituant un domicile privé (Conclusions 2017).

Le Comité note également d'après le rapport susmentionné du GRETA que les inspecteurs du travail ne sont pas habilités à accéder aux foyers privés et ne peuvent donc pas inspecter les conditions de travail des employés de maison (par. 54 ; voir aussi par. 14). À cet égard, le GRETA a exhorté les autorités roumaines à intensifier leurs efforts pour prévenir la traite aux fins d'exploitation par le travail, notamment en étendant le mandat des inspecteurs du travail afin qu'ils puissent s'engager activement dans la prévention de la traite, y compris dans les domiciles privés (par. 56).

Compte tenu de ce qui précède, le Comité demande que le prochain rapport précise comment la législation du travail (conditions de travail, santé et sécurité) sont contrôlées en pratique concernant les employés de maison et comment ces employés sont protégés (en termes de détection et d'accès à des voies de recours) contre l'exploitation par le travail et les pratiques abusives.

Entre-temps, le Comité considère qu'il n'est pas établi que les autorités nationales se sont acquittées de leurs obligations positives de prévenir l'exploitation par le travail des employés de maison.

Travailleurs de l'« économie à la demande » ou de l'« économie des plateformes »

Le Comité note que le rapport ne répond pas à sa demande d'informations sur les mesures prises pour protéger les travailleurs de l'« économie à la demande » ou de l'« économie des plateformes » contre l'exploitation.

Le Comité renouvelle sa requête et demande que le prochain rapport indique si les travailleurs de l'« économie des plateformes » ou de l'« économie à la demande » sont généralement considérés comme des salariés ou des travailleurs indépendants. Il demande également si les services d'inspection compétents ont vocation à prévenir l'exploitation et à empêcher que des conditions de travail inéquitables ne soient imposées aux travailleurs de ce secteur particulier (et, dans l'affirmative, combien d'inspections ont été effectuées). Enfin, il demande si les travailleurs de ce secteur ont accès à des voies de recours, notamment pour contester leur statut et/ou des pratiques inéquitables.

Entre-temps, dans l'attente des informations demandées, le Comité réserve sa position sur les points susmentionnés concernant le travail forcé et l'exploitation par le travail (incrimination, prévention en général, protection, économie à la demande).

3. Travail des détenu(e)s et autres aspects du droit de gagner sa vie par un travail librement entrepris

Le Comité prend note des informations communiquées en réponse aux questions posées dans sa précédente conclusion (Conclusions 2016) s'agissant du travail des détenus et des autres aspects du droit de gagner sa vie par un travail librement entrepris (durée minimale de service dans les forces armées, respect de la vie privée au travail).

Concernant plus particulièrement le respect de la vie privée au travail, le Comité a précédemment ajourné sa conclusion et a demandé des informations qui lui permettraient de déterminer dans quelle mesure la liberté et la dignité de la personne humaine sont protégées par la législation et les tribunaux contre les intrusions dans la vie personnelle ou privée pouvant se produire à l'occasion, ou par le fait, de la relation de travail (Conclusions 2016 ; voir aussi les questions figurant dans les Conclusions 2008 et 2012). En réponse à sa requête, le présent rapport fournit des informations sur la loi n° 81/2018 relative à la réglementation sur le télétravail. En particulier, l'article 5 de cette loi dispose qu'en cas de télétravail, le contrat de travail individuel doit mentionner, entre autres, le programme au moyen duquel l'employeur a le droit de contrôler l'activité du télétravailleur et les modalités pratiques de la surveillance par l'employeur. Le rapport mentionne également l'article 39 e) de la loi n° 53/2003 sur le Code du travail, qui garantit le droit des salariés à la dignité au travail.

Le Comité prend note des informations fournies et considère la situation conforme à l'article 1§2 sur ce point.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Roumanie n'est pas conforme à l'article 1§2 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que les autorités nationales se sont acquittées de leurs obligations de prévenir l'exploitation par le travail des employés de maison.

Article 1 - Droit au travail

Paragraphe 3 - Services gratuits de placement

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

Dans sa précédente conclusion, le Comité a estimé qu'il n'était pas établi que les services gratuits de placement fonctionnaient de manière efficace. En particulier, le Comité a noté que le rapport ne contenait pas d'informations sur les indicateurs quantitatifs, comme le nombre d'offres d'emploi notifiées au service de l'emploi, le nombre de placements effectués et le taux de placement**.** Le Comité a également souhaité connaître les parts de marché respectives des services publics et privés de l'emploi.

Le Comité note d'après le rapport que, conformément à l'article 1er de la loi n° 202/2006 relative à l'organisation et au fonctionnement de l'Agence nationale pour l'emploi (ANE), telle que modifiée et complétée, l'ANE est une institution publique d'intérêt national dotée de la personnalité juridique, placée sous l'autorité du ministère du Travail et de la Protection sociale.

Les agences pour l'emploi des comtés et de la commune de Bucarest sont des services publics décentralisés, constitués au niveau du comté et au niveau de la commune de Bucarest, et elles sont principalement chargées des tâches suivantes : assurer l'enregistrement des demandeurs d'emploi et des chômeurs ; assurer l'enregistrement des offres d'emploi notifiées par les employeurs ; conseiller et orienter les demandeurs d'emploi et mettre en contact les employeurs et les demandeurs d'emploi en vue de l'établissement de relations d'emploi ou de travail ; délivrer un agrément aux prestataires de services spécialisés visant à stimuler l'emploi ; fournir des services d'information et de conseil aux personnes souhaitant travailler dans les États membres de l'Union européenne et dans les États signataires de l'Accord sur l'Espace économique européen, ainsi que dans d'autres pays avec lesquels la Roumanie a conclu des traités. Les agences pour l'emploi des comtés et de la commune de Bucarest sont placées sous l'autorité de l'ANE.

Concernant l'agrément délivré aux prestataires de services spécialisés visant à stimuler l'emploi, la procédure est menée conformément à la loi n° 76/2002 et dans le respect des critères d'agrément des prestataires de services spécialisés visant à stimuler l'emploi, approuvés par décision gouvernementale n° 277/2002, telle que modifiée et complétée. Les services spécialisés visant à stimuler l'emploi comprennent des services d'information et de conseil ainsi que des services de médiation pour l'emploi sur le marché interne.

Les prestataires agréés de services spécialisés visant à stimuler l'emploi sont tenus de communiquer chaque mois, à l'agence de l'emploi dans le périmètre de laquelle ils sont établis, le nombre de chômeurs ayant trouvé un emploi. Le Comité demande si ces prestataires de services spécialisés appartiennent au secteur privé et si leurs services sont payants.

Concernant les indicateurs quantitatifs relatifs au fonctionnement des services gratuits de placement, le Comité note que le rapport ne contient pas d'informations sur le nombre d'offres d'emploi notifiées à l'Agence nationale pour l'emploi ou aux services du comté. Le rapport fait référence au « niveau d'emploi pour les offres d'emploi notifiées par les employeurs et enregistrées auprès de l'ANE » et indique qu'il s'élevait à 65,9 % en 2015 et à 76,15 % en 2018. Il fait aussi référence au niveau d'emploi de tous les demandeurs d'emploi inscrits auprès de l'ANE et indique qu'il s'élevait à 34 % en 2015 et à 40 % en 2018. Le Comité souhaite connaître la signification précise de ces indicateurs. Il rappelle que, pour évaluer la conformité de la situation à la disposition examinée, il a besoin d'informations sur les indicateurs quantitatifs suivants :

- le nombre total de demandeurs d'emploi et de chômeurs inscrits auprès de l'ANE ;
- le nombre d'offres d'emploi notifiées à l'ANE ;
- le nombre de personnes placées par l'ANE ;
- le taux de placement (i.e. le pourcentage de placements par rapport au nombre d'offres d'emploi notifiées) ;

- le délai moyen nécessaire à l'ANE pour pourvoir une offre ;
- le nombre de personnes placées par l'ANE exprimé en pourcentage du nombre total d'embauches sur le marché du travail ;
- les parts de marché respectives des services publics et privés de l'emploi. La part de marché se définit comme le nombre de placements effectués par rapport au nombre total d'embauches sur le marché du travail.

En outre, le Comité demande des informations sur le rapport entre les effectifs chargés du placement et le nombre de demandeurs d'emploi enregistrés.

Entretemps, en l'absence de ces indicateurs, le Comité estime qu'il n'est pas établi que les services gratuits de l'emploi fonctionnent de manière efficace et reconduit sa précédente conclusion.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Roumanie n'est pas conforme à l'article 1§3 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que les services de l'emploi fonctionnent de manière efficace.

Article 1 - Droit au travail

Paragraphe 4 - Orientation, formation et réadaptation professionnelles

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

Le Comité rappelle que dans l'annexe à la lettre du 27 mai 2019 (par laquelle le Comité demandait un rapport sur la mise en œuvre de la Charte en ce qui concerne les dispositions relevant du groupe thématique "Emploi, formation et égalité des chances"), aucune information n'était demandée au titre de cette disposition, sauf si la conclusion précédente a consisté en un constat de non-conformité ou un ajournement.

L'article 1§4 garantit le droit des salariés et des chômeurs à l'orientation professionnelle et à la formation professionnelle continue, et celui des personnes handicapées à une orientation et à une formation spécialisées. Il est complété par les articles 9 (droit à l'orientation professionnelle), 10§3 (droit des travailleurs adultes à la formation professionnelle) et 15§1 (droit des personnes handicapées à l'orientation et à la formation professionnelles), qui énoncent des droits plus spécifiques à l'orientation et à la formation professionnelles.

Etant donné que la Roumanie n'a pas accepté l'article 10§3, le Comité évalue à la lumière de l'article 1§4 la conformité de la situation relative au droit des travailleurs adultes à la formation professionnelle si la conclusion précédente a consisté en un constat de non-conformité ou un ajournement.

Orientation professionnelle

En ce qui concerne les mesures relatives à l'orientation professionnelle, le Comité renvoie à son évaluation au titre de l'article 9 (Conclusions 2016), dans laquelle il a considéré que la situation était conforme à la Charte.

Formation professionnelle continue

Dans sa conclusion précédente, le Comité a réservé sa position sur la formation professionnelle continue (Conclusions 2016). Il avait précédemment (Conclusions 2003, 2008) constaté le faible niveau de participation aux programmes de formation et observé que malgré l'adoption de nouvelles mesures, le taux de participation des chômeurs restait compris entre 10 et 9 % (Conclusions 2016).

D'après le rapport, le Comité constate que le taux de participation des chômeurs à la formation est resté faible au cours de la période de référence. Il était notamment de 10,97 % en 2015, de 8,15 % en 2016, de 8,31 % en 2017 et de 9,49 % en 2018.

Le rapport indique que, conformément à la loi n° 76/2002, toutes les personnes inscrites auprès des agences territoriales pour l'emploi peuvent bénéficier des services fournis, y compris la formation professionnelle. Le rapport fournit des informations concernant le nombre de chômeurs participant à une formation au cours de la période de référence : 40 371 en 2015, 26 264 en 2016, 23 598 en 2017 et 22 011 en 2018. Le Comité note que le rapport précise les raisons de cette diminution (voir le rapport pour plus de détails) et fournit des données pour les personnes participant à des formations sur le tas (129 en 2015, 167 en 2016, 431 en 2017 et 3 364 en 2018).

En ce qui concerne les mesures relatives à la formation professionnelle des travailleurs, le Comité a précédemment (Conclusions 2016) demandé des informations sur l'organisation et la mise en œuvre de la formation professionnelle continue, y compris des données pertinentes telles que le pourcentage de salariés qui suivent une formation, la répartition entre les femmes et les hommes et le montant des dépenses consacrées à la formation professionnelle continue dans le secteurs public et privé (Conclusions 2012, 2016). Le Comité avait souligne que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne figurassent pas dans le prochain rapport, rien ne aurait permis d'établir que la situation de la Roumanie ait été conforme à l'article 1§4 de la Charte sur ce point.

En considérant que le rapport ne fournit aucune information à cet égard, le Comité réitère ses questions et considère entre-temps qu'il n'est pas établi que la situation est conforme à l'article 1§4 de la Charte à cet égard.

Orientation formation professionnelle des personnes handicapées

En ce qui concerne les mesures relatives à l'orientation et à la formation professionnelles des personnes handicapées, le Comité renvoie à son évaluation au titre de l'article 15§1 (Conclusions 2020), dans laquelle il a considéré que la situation n'était pas conforme à la Charte au motif qu'il n'était pas établi que le droit à la formation professionnelles soit garanti aux personnes handicapées. Le Comité considère par conséquent que la situation n'est pas conforme à l'article 1§4 au même motif.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Roumanie n'est pas conforme à l'article 1§4 de la Charte aux motifs que :

- il n'est pas établi que le droit des travailleurs à la formation professionnelle soit effectivement garanti ;
- il n'est pas établi que le droit à la formation professionnelles soit garanti aux personnes handicapées.

Article 9 - Droit à l'orientation professionnelle

Le Comité note qu'aucune question ciblée n'a été posée au titre de cette disposition. La conclusion précédente ayant conclu à la conformité de la situation, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2020.

Article 15 - Droit des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté

Paragraphe 1 - Formation professionnelle des personnes handicapées

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

Il a précédemment conclu que la situation de la Roumanie n'pas conforme à l'article 15§1 de la Charte aux motifs que le droit des personnes handicapées à l'éducation en milieu ordinaire n'était pas effectivement garanti et il n'était pas établi que le droit à la formation professionnelle en milieu ordinaire soit effectivement garanti aux personnes handicapées (Conclusions 2016).

Le Comité note qu'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de cette disposition (questions figurant dans l'annexe à la lettre du 27 mai 2019, dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Emploi, formation et égalité des chances »). Les questions posées dans le cadre du présent cycle de contrôle portaient exclusivement sur l'éducation des enfants handicapés.

Le Comité rappelle néanmoins qu'en vertu de l'article 15, toutes les personnes handicapées, quels que soient leur âge, la nature et l'origine de leur handicap, ont droit à une orientation, une éducation et une formation professionnelle dans le cadre du droit commun chaque fois que possible ou, si tel n'est pas le cas, par le biais d'institutions spécialisées publiques ou privées.

Par conséquent, lors du prochain cycle de contrôle, le Comité examinera les questions relatives à l'article 15§1 en prenant en considération l'ensemble des personnes handicapées (et non plus seulement les enfants handicapés).

Cadre juridique

Le rapport indique que la loi n° 448/2006 relative à la protection et à la promotion des droits des personnes handicapées, telle que modifiée en 2016 puis en 2017, protège les personnes handicapées contre la discrimination dans l'éducation. Elle prévoit que l'éducation dans un environnement éducatif ordinaire doit être la priorité.

L'article 15 de la loi susmentionnée prévoit que les personnes handicapées ont accès, gratuitement et dans les mêmes conditions, à toute forme d'éducation, indépendamment de leur handicap, du niveau de ce handicap et de leurs besoins en matière d'éducation. Une personne handicapée ou, selon le cas, la famille ou le représentant légal, doit être le principal décideur au sujet de la forme et du type de formation, ainsi que de la structure éducative.

L'article 18 de la même loi prévoit qu'au sein du processus éducatif, quel que soit le niveau, les personnes handicapées ont droit :

a) à des services de soutien éducatif ;

b) à des équipements techniques adaptés au type et au niveau de handicap, et à l'utilisation de ces derniers ;

c) à des meubles adaptés dans les salles de classe ;

d) à des manuels et à des programmes scolaires dans un format accessible pour les élèves et les étudiants déficients visuels ;

e) à utiliser des équipements et des logiciels d'assistance au moment de passer des examens, indépendamment du type et du niveau des examens.

La loi n° 448/2006 oblige les pouvoirs publics à prendre des mesures spécifiques pour garantir l'accès des personnes handicapées aux unités et aux institutions éducatives.

En qui concerne la définition du handicap le Comité a précédemment insisté sur l'importance qu'il y avait à s'affranchir d'une définition médicale du handicap pour privilégier une approche sociale, suivant l'exemple précoce de la définition adoptée par l'Organisation mondiale de la

santé dans sa Classification internationale du fonctionnellement (CIF 2001), qui met l'accent sur l'interaction entre l'état de santé, les facteurs environnementaux et les facteurs personnels.

L'article premier de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (CDPH) cristallise cette tendance en insistant sur le fait que les personnes handicapées incluent celles « qui présentent des incapacités physiques, mentales ou intellectuelles durables, dont *l'interaction avec diverses barrières* peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres ». Il en découle, et c'est là un point important, qu'il ne peut y avoir d'exclusion a priori de l'éducation inclusive sur la base du type de handicap. On pourrait d'ailleurs pousser plus loin le raisonnement en interprétant l'article 2 de la convention précitée, qui interdit la discrimination « fondée sur le handicap », comme incluant les personnes qui ont été handicapées par le passé et qui continuent à être traitées négativement, et les personnes qui n'ont jamais été handicapées, mais qui peuvent néanmoins être traitées comme telles par d'autres personnes (les personnes dites « handicapées par les attitudes »).

Le Comité demande par conséquent que le prochain rapport précise si l'évaluation du handicap dans les domaines de l'éducation et de la formation professionnelle prend en considération les facteurs personnels et environnementaux qui influent sur l'individu. Ces facteurs revêtent une importance particulière lorsqu'il s'agit d'évaluer les « aménagements raisonnables ».

Accès à l'éducation

Le Comité a précédemment conclu que la situation n'était pas conforme à la Charte au motif que le droit des enfants handicapés à l'éducation ordinaire n'était pas effectivement garanti (Conclusions 2016).

D'après le rapport, en 2018, il y avait 658 001 enfants handicapés en Roumanie.

Le rapport indique en outre qu'au cours de l'année scolaire 2018-2019, il y avait 77 centres éducatifs inclusifs et 4053 écoles ordinaires accueillant des enfants avec des besoins éducatifs particuliers. Le système éducatif ordinaire compte un nombre total de 178 classes ou groupes spéciaux où sont intégrés 1392 élèves. Les écoles ordinaires intègrent 23 532 élèves ayant des besoins éducatifs particuliers qui étudient le même programme que les autres élèves grâce à l'aide d'enseignants auxiliaires, ainsi qu'un nombre total de 12 646 élèves handicapés qui bénéficient d'une orientation dans leur éducation sans pour autant être accompagnés par des enseignants auxiliaires. En outre, 2065 enfants sont scolarisés à domicile.

D'après les données recueillis par les inspecteurs scolaires, il existe 160 écoles spécialisées où sont inscrits au total 25 532 élèves à l'échelle nationale.

Le rapport précise qu'il y a 1429 enseignants auxiliaires à l'échelle du pays, un nombre très faible, selon le rapport, comparé au nombre de bénéficiaires. De plus, il existe en Roumanie 649 orthophonistes, un nombre insuffisant pour couvrir le nombre d'enfants nécessitant une prise en charge.

Le Comité relève dans le rapport de la Commissaire aux droits de l'homme du Conseil de l'Europe établi à la suite de sa visite en Roumanie en novembre 2018 [CommDH(2019)] que, bien que notant certains progrès dans le domaine de l'éducation inclusive, la Commissaire se disait préoccupée par le fait que le système éducatif roumain demeurait, dans une large mesure, différenciée. Elle indique dans son rapport que les statistiques officielles démontrent que parmi les 59 930 enfants handicapés scolarisés au cours de l'année scolaire 2018-2019, 33 930 fréquentaient des écoles ordinaires, 2 131 étaient intégrés dans des classes ou des groupes spéciaux au sein d'écoles ordinaires, tandis que 21 779 fréquentaient des écoles spécialisées. Les enfants restants suivaient un enseignement dans des hôpitaux ou étaient scolarisés à domicile. Selon les ONG citées dans le rapport de la Commissaire, environ un

tiers des écoles spécialisées fonctionnent comme des institutions fermées, et ces écoles ne sont souvent pas en mesure de fournir aux enfants handicapés les compétences nécessaires pour leur intégration dans la société. Les ONG ont également évalué le nombre d'enfants ne recevant aucune forme d'éducation à environ 20 000. La Commissaire était également préoccupée par le fait que les enfants handicapés se voient encore refuser l'accès à des écoles ordinaires, souvent à l'initiative ou avec le soutien de parents d'autres enfants.

Les interlocuteurs de la Commissaire ont souligné que l'absence de moyens financiers permettant aux écoles de fournir des aménagements raisonnables, tout comme le manque d'adaptation des programmes et des méthodes et matériels d'enseignement laissent les enseignants démunis. Ils ont souligné que ces lacunes forcent souvent les enfants handicapés à abandonner l'école ou à être scolarisés à domicile. La Commissaire a noté qu'en 2017-2018, il y avait 1406 enseignants itinérants et auxiliaires travaillant à l'échelle du pays, certains comtés ayant seulement un ou deux professeurs de ce type. Ses interlocuteurs ont reconnu que le nombre d'enseignants auxiliaires et le temps passé par ces derniers avec chaque enfant, d'une à deux heures par semaine, était extrêmement faible comparé aux besoins existants.

Le Comité note à cet égard que le Comité des droits de l'enfant de l'ONU, dans ses Observations finales concernant le cinquième rapport périodique de la Roumanie [CRC/C/ROU/CO/5, 13 juillet 2017], se disait préoccupé par le maintien du placement des enfants handicapés dans des institutions spécialisées et des classes spéciales, et par le fait que les enseignants et les professionnels ont besoin d'une formation plus spécialisée pour leur permettre d'aider les enfants handicapés de manière adaptée et individuelle dans des classes inclusives.

Le Comité demande au gouvernement de commenter ces observations.

Il note que le nombre d'enfants handicapés ou ayant des besoins éducatifs particuliers fréquentant des écoles ordinaires et le nombre de ceux accueillis dans des écoles spécialisées n'ont pas beaucoup changé au cours de la période de référence. Dès lors, compte tenu des informations disponibles, il conclut que la situation n'est pas conforme à l'article 15§1 de la Charte au motif que le droit des enfants handicapés à l'éducation ordinaire n'est pas effectivement garanti.

Afin de pouvoir se prononcer sur la réalité de l'égalité d'accès des enfants handicapés à l'éducation, le Comité a besoin que les États parties lui fournissent des informations couvrant la période de référence sur :

- le nombre d'enfants handicapés, rapporté au nombre total d'enfants d'âge scolaire ;
- le nombre et la proportion d'enfants handicapés scolarisés
    - dans des classes ordinaires ;
    - dans des sections spéciales au sein d'établissements scolaires ordinaires (ou dans des structures ordinaires avec des activités complémentaires) ;
    - dans des établissements scolaires spécialisés ;
- le nombre et la proportion d'enfants handicapés non scolarisés ;
- le nombre d'enfants handicapés qui n'ont pas achevé le cycle d'enseignement obligatoire, par rapport au nombre total d'enfants qui ne l'ont pas achevé ;
- le nombre et la proportion d'enfants handicapés scolarisés sous d'autres formes, à savoir
    - à domicile ;
    - à temps partiel ;
    - en institution, de manière temporaire ou à long terme ;
- le taux d'abandon scolaire des enfants handicapés par rapport à l'ensemble de la population scolaire.

S'agissant des mesures de prise en charge des coûts liés à l'éducation, le Comité demande si les enfants handicapés ou ayant des besoins éducatifs particuliers ont droit à une aide financière pour subvenir aux frais supplémentaires qu'entraîne leur handicap.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a jugé la situation non conforme à la Charte au motif qu'il n'était pas établi que l'intégration des personnes handicapées était effectivement garantie en matière de formation professionnelle (Conclusions 2016). Il demande que le prochain rapport donne des informations à jour sur la situation. Entre temps il réitère sa conclusion précédente.

Mesures visant à promouvoir l'inclusion et à assurer une éducation de qualité

Le rapport fournit des précisions sur la stratégie nationale intitulée « Une société sans entraves pour les personnes handicapées » 2016-2020, adoptée par le décret gouvernemental n° 655/2016 du 14 septembre 2016, dont l'un des objectifs prioritaires est la promotion de l'éducation inclusive. Les mesures devant être adoptées dans le cadre de la stratégie incluent : garantir l'accès des personnes handicapées à l'éducation obligatoire, sous des formes et dans des contextes adaptés, en se fondant sur les principes de l'éducation inclusive, au sein des communautés dans lesquelles elles vivent, en fournissant des services de soutien personnalisé, suffisants et de qualité, au niveau des unités éducatives ordinaires et spécialisées, en adaptant l'environnement physique des unités éducatives et d'autres lieux ayant un rôle éducatif, en vue de garantir l'accès des personnes ayant différents types de handicap ; faciliter le transport des personnes handicapées vers l'école ou d'autres lieux d'éducation et de formation ; promouvoir le concept d'enseignants auxiliaires travaillant dans l'ombre de l'enseignant principal (*shadowing teachers*) pour les adolescents et les jeunes gens handicapés, en formant le personnel enseignant sur leur importance et leur rôle dans le processus éducatif ; développer des méthodes et du matériel d'enseignement.

Le Comité rappelle que l'article 15§1 de la Charte exige des États parties qu'ils dispensent une éducation de qualité aux personnes handicapées et qu'ils assurent leur orientation et leur formation professionnelle, en privilégiant l'éducation inclusive dans le système d'enseignement ordinaire. Ils doivent en outre démontrer que des progrès tangibles sont accomplis dans la mise en place de systèmes éducatifs inclusifs et adaptés.

Le Comité a reconnu que les termes d'« intégration » et d'« inclusion » recouvraient deux notions différentes et que l'intégration ne conduisait pas nécessairement à l'inclusion (*MDAC c. Belgique*, réclamation n° 109/2014, décision sur la recevabilité et le bien-fondé, 16 octobre 2017, *FIDH et Inclusion Europe c. Belgique*, réclamation n° 141/2017, décision sur le bien-fondé du 20 septembre 2020). Le droit à une éducation inclusive est lié au droit de l'enfant de participer de manière effective au système éducatif ordinaire.

Le Comité note que selon le Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies [Commentaire général n° 4 (2016) sur le droit à l'éducation inclusive] « on parle d'inclusion dans le cas d'un processus de réforme systémique, impliquant des changements dans les contenus pédagogiques, les méthodes d'enseignement ainsi que les approches, les structures et les stratégies éducatives, conçus pour supprimer les obstacles existants, dans l'optique de dispenser à tous les élèves de la classe d'âge concernée un enseignement axé sur l'équité et la participation, dans un environnement répondant au mieux à leurs besoins et à leurs préférences. Si elle ne va pas de pair avec des changements structurels − par exemple, dans l'organisation, les programmes d'études et les stratégies d'enseignement et d'apprentissage, la scolarisation d'enfants handicapés dans des classes ordinaires ne relève pas de l'inclusion. En outre, l'intégration ne garantit pas automatiquement le passage de la ségrégation à l'inclusion ».

Le Comité rappelle également que l'éducation inclusive exige de fournir aux personnes handicapées l'accompagnement et les aménagements raisonnables qu'elles sont en droit d'attendre pour pouvoir accéder effectivement aux établissements. De tels aménagements raisonnables se rapportent à l'individu et aident à corriger des inégalités factuelles (*MDAC c.*

Belgique, réclamation n° 109/2014, décision sur la recevabilité et le bien-fondé, 16 octobre 2017, par. 72). Il peut notamment s'agir de procéder à des adaptations relatives à la classe et à son emplacement, d'utiliser d'autres formes de communication et de matériels pédagogiques et de recourir à l'assistance humaine ou à des aides techniques dans les situations d'apprentissage et d'évaluation. On peut aussi envisager des aménagements non matériels, par exemple accorder davantage de temps à un élève, réduire les niveaux de bruit de fond , tenir compte de la sensibilité à la saturation sensorielle, appliquer d'autres méthodes d'évaluation ou remplacer un élément du programme scolaire par un autre.

Le Comité demande aux États parties de fournir des informations indiquant comment l'obligation de procéder à des aménagements raisonnables est mise en œuvre dans le système éducatif ordinaire, si et dans quelle mesure il existe une évaluation individuelle des aménagements raisonnables pour s'assurer qu'ils soient bien adaptés aux besoins d'apprentissage et à la situation de l'intéressé et quelles aides financières sont, le cas échéant, octroyées aux établissements scolaires ou aux enfants concernés pour couvrir les frais supplémentaires occasionnés par ces aménagements et par l'éducation inclusive.

Il demande en particulier quelles mesures sont prises pour faire en sorte que les enseignants et les assistants qui ont affaire à des élèves et à des étudiants handicapés soient suffisamment qualifiés.

Il demande également si les élèves handicapés peuvent prétendre à des qualifications équivalentes à celles que peuvent obtenir les autres élèves (indépendamment de la question de savoir si les élèves handicapés sont scolarisés dans le système éducatif ordinaire ou spécialisé ou s'ils ont bénéficié d'aménagements spéciaux lors de l'examen de fin de scolarité). Le Comité demande aussi si ces qualifications permettent aux personnes handicapées de suivre des études supérieures (y compris une formation professionnelle) ou d'intégrer le marché du travail ordinaire. Il demande en outre que les États fournissent des informations sur le pourcentage d'élèves handicapés qui poursuivent leurs études dans l'enseignement supérieur ou dans le cadre d'une formation. Enfin, le Comité demande quel est le pourcentage d'élèves handicapés intégrant le marché du travail ordinaire.

Voies de recours

Le Comité relève dans le rapport qu'en 2018, six affaires de discrimination présumée dans le domaine de l'éducation ont été tranchées (deux constats de discrimination) et sept affaires étaient toujours pendantes. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations actualisées sur les voies de recours disponibles en cas de discrimination fondée sur le handicap dans l'éducation (notamment en ce qui concerne l'accès à l'éducation, y compris la fourniture d'une assistance adéquate et la réalisation d'aménagements raisonnables) et sur la jurisprudence pertinente.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Roumanie n'est pas conforme à l'article 15§1 de la Charte, au motif que le droit des enfants handicapés à l'éducation et à la formation en milieu ordinaire soit effectivement garanti.

Article 15 - Droit des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté

Paragraphe 2 - Emploi des personnes handicapées

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

Le Comité note qu'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de cette disposition (questions figurant dans l'annexe à la lettre du 27 mai 2019, dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Emploi, formation et égalité des chances ») ainsi que des conclusions précédente de non-conformité ou ajournée.

Il a précédemment jugé la situation non conforme à l'article 15§2 de la Charte (Conclusions 2016) au motif que l'accès effectif au marché ordinaire du travail n'était pas garanti aux personnes handicapées.

Cadre juridique

Le Comité renvoie à ses conclusions précédentes (Conclusions 2012 et 2016) pour une description de la législation relative à l'emploi des personnes handicapées en Roumanie. Il rappelle que la loi n° 448/2006 énonce expressément le droit à des aménagements raisonnables du poste de travail, tant pour les personnes handicapées qui sont à la recherche d'un emploi que pour celles qui en ont déjà un, et prévoit une protection contre la discrimination.

S'agissant de la définition du handicap, le Comité relève dans le rapport de l'ANED (Réseau d'études européen d'experts dans le domaine du handicap) établi à titre de contribution au Semestre européen (publié en 2018) que le système d'évaluation du handicap reste fondé sur des critères médicaux/fonctionnels, ce qui limite plus particulièrement la participation des personnes handicapées sur le marché de l'emploi (en ce qu'il les déclare inaptes au travail) et qu'il ne permet pas de ce fait aux services spécialisés pour l'emploi d'intervenir. Le Comité demande aux autorités de commenter ces observations.

Accès des personnes handicapées à l'emploi

Le Comité a précédemment conclu que la situation n'était pas conforme à l'article 15§2 de la Charte au motif que l'accès effectif au marché ordinaire du travail n'était pas garanti aux personnes handicapées. Il relève à cet égard que le rapport fait état d'un faible taux d'emploi des personnes handicapées (14,69 % de l'ensemble des adultes handicapés âgés de 18 à 60 ans en 2014).

Selon le rapport, la Roumanie comptait, fin 2018, 758 955 adultes handicapés, dont 314 603 âgés de 19 à 59 ans.

Le rapport ajoute que 45 007 personnes handicapées exerçaient une activité salariée – 33 593 à temps plein et 11 414 à temps partiel – et qu'elles étaient 19 423 à percevoir un autre type de revenu.

Ces chiffres ne reflètent cependant pas, selon le rapport, le nombre total de personnes handicapées occupant un emploi. Elles concernent spécifiquement les personnes souffrant d'un handicap grave ou accentué, exonérées de l'impôt sur le revenu en vertu du code des impôts. Or, il faut y ajouter celles porteuses d'un handicap modéré ou léger qui travaillent mais ne souhaitent pas nécessairement faire savoir à leur employeur qu'elles sont officiellement considérées comme invalides, dans la mesure où elles ne peuvent prétendre à une exonération fiscale.

Les structures protégées agréées, au nombre de 732, employaient 1 897 personnes handicapées et 124 personnes présentant une invalidité de niveau III, soit 0,26 % de l'ensemble des personnes handicapées, tandis que le nombre de personnes handicapées occupant un emploi sur le marché ordinaire du travail s'élevait à 32 000.

Le Comité relève dans le rapport de l'ANED (Réseau d'études européen d'experts dans le domaine du handicap) établi à titre de contribution au Semestre européen (publié en 2018) que le taux d'emploi des personnes handicapées demeure inférieur à 50 %, et n'est même que de 15,5 % pour celles qui souffrent de handicaps lourds. Les taux de chômage et d'activité économique sont tous deux très faibles par rapport à la moyenne de l'UE, et le risque de sortie anticipée de la vie professionnelle est très marqué chez les travailleurs handicapés plus âgés. Les taux d'inactivité sont des plus élevés chez celles et ceux qui souffrent de handicaps plus graves. Le nombre de personnes handicapées qui occupaient un emploi fin décembre 2017 était de 34 271, contre 31 333 en 2015, 32 734 en 2016 et 33 882 mi-2016. Ces données concernent uniquement les personnes enregistrées comme handicapées auprès des services de l'emploi, et représentent une population moins nombreuse que celle qui déclare une limitation d'activité dans les données EU-SILC .

Le Comité relève dans le rapport établi par la Commissaire aux droits de l'homme du Conseil de l'Europe à l'issue de sa visite effectuée en Roumanie en 2018 (CommDH(2019)5) que (selon les statistiques officielles) le taux d'emploi des personnes handicapées atteignait à peine 17,5 %, alors que le taux d'emploi global était de 63,5 % au 30 septembre 2017.

Le Comité demande au Gouvernement ses commentaires à ce sujet.

Le Comité a quelques difficultés à comprendre les données qui figurent dans le rapport concernant le nombre de personnes handicapées occupant un emploi, mais relève que très peu d'entre elles (environ 33 000) étaient employées sur le marché ordinaire du travail – comparativement au nombre total de personnes handicapées en âge de travailler (314 603). Il demande par conséquent que le prochain rapport contienne des données à jour relatives au nombre total de personnes handicapées en âge de travailler durant la période de référence, et précise combien d'entre elles occupaient un emploi (dans le secteur public ou dans le secteur privé, et en milieu ouvert ou en milieu protégé), ainsi que le nombre de celles au chômage. Dans l'intervalle, il renouvelle son précédent constat de non-conformité, au motif que le taux d'emploi des personnes handicapées est trop faible et indique que l'accès effectif de ces dernières au marché de l'emploi n'est pas garanti.

Mesures visant à favoriser et à soutenir l'emploi des personnes handicapées

Le Comité a précédemment pris note de l'éventail de mesures mises en place pour favoriser et soutenir l'emploi des personnes handicapées : services de conseils, subventions salariales, programmes de formation, certification des compétences acquises via l'apprentissage non formel et informel, et conseils et assistance pour le démarrage d'une activité indépendante ou la création d'une entreprise.

Le Comité rappelle également que le système de quotas réservés impose à l'ensemble des autorités et institutions publiques et aux personnes morales publiques et privées de plus de 50 salariés d'embaucher au minimum 4 % de personnes handicapées. Il a précédemment demandé que le rapport suivant contienne des données sur le respect effectif des quotas réservés et sur le contrôle du respect de cette obligation (Conclusions 2016).

Le rapport indique que, depuis les modifications apportées à législation en 2017, les autorités et institutions publiques, de même que les personnes morales publiques ou privées qui ne recrutent pas de personnes handicapées conformément à la loi doivent verser à l'Etat une somme équivalant au salaire national brut minimum multiplié par le nombre d'emplois non attribués à des personnes handicapées. Les nouvelles dispositions ont supprimé l'option qui leur permettait d'acheter des biens et services à des structures protégées plutôt que d'embaucher des personnes handicapées ou d'acquitter une contribution au budget de l'Etat.

L'Agence nationale de l'administration fiscale est chargée de veiller au respect de ces dispositions.

Le Comité demande que le prochain rapport indique si cette mesure a permis à davantage de personnes handicapées d'obtenir un emploi dans le cadre du système de quotas.

Le Comité relève dans le rapport établi par la Commissaire aux droits de l'homme du Conseil de l'Europe à l'issue de sa visite effectuée en Roumanie en 2018 (CommDH(2019)5) que la mesure susmentionnée a entraîné la fermeture de la plupart des ateliers protégés et la perte d'environ 2 000 emplois occupés par des personnes handicapées. Le Comité demande au Gouvernement ses commentaires à ce sujet.

Le rapport annonce la mise en place d'une nouvelle mesure d'incitation destinée à stimuler le recrutement de personnes handicapées, à savoir l'obligation faite aux entreprises d'organiser des concours réservés aux seuls candidats handicapés, sans pour autant qu'ils soient exclus des autres concours de recrutement qu'elles pourraient proposer. Le Comité demande si cette obligation s'applique à toutes les entreprises et combien de personnes handicapées ont été recrutées sur la base desdits concours.

Le Comité demande une fois de plus si l'obligation de procéder à des aménagements raisonnables a été mise en œuvre dans les faits.

La stratégie nationale intitulée « Une société sans entraves pour les personnes handicapées » (2016-2020) ainsi que le plan opérationnel pour sa mise en œuvre ont été approuvés par la décision gouvernementale n° 655/2016. L'un des axes prioritaires de cette stratégie concerne l'emploi, l'objectif étant d'assurer l'accès des personnes handicapées à un environnement de travail ouvert, inclusif et accessible, dans le secteur public comme dans le secteur privé, tout en leur garantissant un accès effectif à des services d'accompagnement afin de favoriser leur emploi.

Le Comité demande que le prochain rapport rende compte des résultats obtenus dans le cadre de cette stratégie.

Voies de recours

Le Comité prend note des informations communiquées dans le rapport concernant les affaires de discrimination dans l'emploi (et non pas uniquement celles relatives à une discrimination à raison du handicap) et constate qu'elles sont peu nombreuses. Il demande que le prochain rapport fournisse des informations à jour sur les voies de recours et donne des exemples de jurisprudence pertinente. Il rappelle que la législation doit offrir des voies de recours effectives à celles et ceux qui ont été victimes d'une discrimination fondée sur le handicap et se sont vu refuser la réalisation d'aménagements raisonnables.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de Roumanie n'est pas conforme à l'article 15§2 de la Charte au motif que l'accès effectif à l'emploi n'est pas garanti aux personnes handicapées.

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

Paragraphe 3 - Assouplissement des réglementations

Le Comité note qu'aucune question ciblée n'a été posée au titre de cette disposition. La conclusion précédente ayant conclu à la conformité de la situation, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2020.

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

Paragraphe 4 - Droit de sortie des nationaux

Le Comité note qu'aucune question ciblée n'a été posée au titre de cette disposition. La conclusion précédente ayant conclu à la conformité de la situation, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2020.

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.

Le Comité note que le présent rapport répond aux questions ciblées portant sur cette disposition, qui concernent spécifiquement l'égalité salariale (questions figurant dans l'annexe à la lettre du 27 mai 2019, dans laquelle le Comité demandait un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Emploi, formation et égalité des chances »). Le Comité mettra donc principalement l'accent sur cet aspect. Il examinera aussi les réponses données à tous les constats de non-conformité ou décisions d'ajournement formulés dans sa conclusion précédente.

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

Cadre juridique

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016), le Comité a noté que la situation était conforme à la Charte pour ce qui est du cadre juridique relatif au principe de l'égalité. Le Comité observe d'après le rapport qu'aucun changement législatif essentiel n'a été apporté dans la période de référence sur ce point. Le Comité rappelle que l'article 5 du Code du travail (loi n° 53/2003, publiée au Journal officiel n° 345 du 18 mai 2011) énonce le principe de l'égalité de traitement de tous les salariés et interdit la discrimination directe et indirecte fondée sur plusieurs motifs, notamment le sexe. Aux termes de l'article 6(3) du Code du travail, toute discrimination fondée sur le sexe est interdite pour un travail égal ou de valeur égale. Le même principe est consacré par l'article 7(1) de la loi n° 202/2002 relative à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, qui garantit l'égalité des chances et l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans tous les aspects et les phases de la relation d'emploi, et notamment en ce qui concerne l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

Le Comité note que la situation demeure conforme à la Charte sur ce point.

Recours effectifs

Le Comité rappelle que le droit interne doit prévoir des voies de recours adéquates et effectives en cas d'allégation de discrimination salariale. Tout(e) salarié(e) qui s'estime victime d'une discrimination doit pouvoir saisir une juridiction. L'accès effectif aux tribunaux doit être garanti aux victimes de discrimination salariale. Par conséquent, les procédures doivent avoir des coûts et des délais raisonnables. Toute victime d'une discrimination salariale fondée sur le sexe doit pouvoir bénéficier d'une réparation adéquate, c'est-à-dire d'une indemnisation suffisante pour réparer le préjudice subi par la victime et avoir un effet dissuasif. Tout plafonnement qui aurait pour effet que les indemnités octroyées ne soient pas proportionnées au préjudice subi et ne soient pas suffisamment dissuasives est contraire à la Charte. La charge de la preuve doit être aménagée. L'aménagement de la charge de la preuve consiste à assurer que, lorsqu'une personne estime avoir été victime d'une discrimination fondée sur le sexe et qu'elle établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de non-discrimination (Conclusions XIII-5, Observation interprétative de l'article 1 du Protocole additionnel de 1988). Le licenciement à titre de représailles en cas de discrimination salariale doit être interdit. Lorsque le licenciement fait suite à une réclamation du travailleur concernant l'égalité salariale, l'employé peut porter plainte pour licenciement abusif. Dans ce cas, l'employeur doit lui proposer d'être réintégré dans les mêmes fonctions ou dans des fonctions analogues. Si cette réintégration est impossible, il doit lui verser une indemnité compensatrice suffisamment dissuasive pour l'employeur et réparatrice pour l'employé (c'est-à-dire, une réparation qui couvre le dommage matériel et moral) (voir à cet égard les réclamations collectives n^{os} 124 à 138, Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c.

Belgique, Bulgarie, Croatie, Chypre, République tchèque, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Pays-Bas, Norvège, Portugal, Slovénie et Suède, 5-6 décembre 2019).

Le Comité prend note de l'information fournie dans le rapport et demande que le prochain rapport contienne une description détaillée et à jour des *voies de recours* accessibles aux victimes de la discrimination salariale fondée sur le sexe.

Concernant l'aménagement de *la charge de la preuve* dans les cas de discrimination salariale en raison du sexe, le rapport indique que, conformément à la loi n° 202/2002 relative à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes (article 35), la charge de la preuve incombe à la personne contre laquelle l'intimation / la plainte a été déposée ou, le cas échéant, la demande d'assignation, pour les faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, qui doit prouver la non-violation du principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Le Comité demande que le prochain rapport indique comment le principe du renversement de la charge de la preuve est appliqué dans la pratique, par exemple, s'il est systématiquement appliqué dans le cas de discrimination salariale.

Le rapport ne contient aucune information en ce qui concerne les règles d*'indemnisation* en cas de violation du principe de l'égalité de rémunération. Le Comité se réfère à sa précédente conclusion au titre de l'article 1§2 (Conclusions 2016) dans laquelle il a noté que dans les affaires de discrimination, le montant de l'indemnisation était fixé par les tribunaux et n'était pas plafonné. Cependant, le Comité demande que le prochain rapport confirme que le montant des indemnités qui peuvent être accordées en cas de discrimination salariale en raison du sexe n'est pas plafonné. Il demande également si l'obligation de compenser la différence de salaire est limitée dans le temps ou est accordée pour toute la période de rémunération inégale, et s'il existe un droit à réparation pour les dommages pécuniaires et non pécuniaires. En outre, il demande des exemples d'indemnisation octroyée par les tribunaux dans des affaires de discrimination salariale fondée sur le sexe. Le Comité souligne que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de la Roumanie soit conforme à l'article 20 de la Charte sur ce point.

Le Comité demande également que le prochain rapport indique quelles sont les règles applicables en matière du licenciement par représailles suite à une plainte portant sur l'égalité salariale.

Enfin, il demande si des sanctions sont infligées aux employeurs en cas de discrimination salariale fondée sur le sexe.

Transparence salariale et comparaison des emplois

Le Comité rappelle que la transparence salariale joue un rôle déterminant dans l'application effective du principe d'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. Les États doivent prendre des mesures conformes à leurs situations nationales et leurs traditions afin d'assurer le respect de la transparence salariale dans la pratique, incluant les mesures telles que celles soulignées dans la Recommandation de la Commission européenne du 7 mars 2014 relative au renforcement du principe de l'égalité de rémunération des femmes et des hommes grâce à la transparence, notamment les obligations imposées aux employeurs de faire régulièrement rapport sur les salaires et de produire des données ventilées par genre. Le Comité considère ces mesures comme des indicateurs de conformité à la Charte à cet égard. Le Comité rappelle également qu'afin d'établir si le travail effectué est égal ou de valeur égale, il faut prendre en compte des facteurs tels que la nature des tâches, les compétences, ainsi que les exigences en matière d'éducation et de formation. Les Etats doivent s'efforcer de clarifier cette notion en droit interne si nécessaire, à travers la législation ou la jurisprudence. A 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 (voir à cet égard les réclamations n^{os} 124 à 138, UWE, *op. cit*.).

Le rapport ne contient aucune information concernant la *transparence salariale* sur le marché du travail. Toutefois, le Comité note d'après le rapport sur l'égalité de genre en Roumanie établi par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination (2019), que les mesures de transparence des salaires ne sont pas appliquées en Roumanie.

Quant aux *paramètres permettant d'établir la valeur égale du travail effectué,* le rapport indique que, conformément à l'article 4(f) de la loi n° 202/2002 relative à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, le travail de valeur égale est considéré comme une activité rémunérée qui, à la suite de la comparaison (sur la base des mêmes indicateurs et des mêmes unités de mesure) avec une autre activité, reflète l'utilisation de connaissances et de compétences professionnelles similaires ou égales et la soumission d'une quantité égale ou similaire effort intellectuel et / ou physique. Le Comité prend également note des informations fournies dans les observations formulées par la Commission d'Experts de l'OIT pour l'Application des Conventions et Recommandations (CEACR), publiés en 2019 (108ème session de la Conférence internationale du Travail) concernant la Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération (1951) indiquant que, selon la loi-cadre n° 284/2010 sur le système de rémunération unitaire des employés du secteur public, l'échelle des salaires de base se fonde sur une évaluation de l'emploi en fonction des critères suivants : connaissances et expérience ; complexité des tâches ; créativité et diversité des activités ; impact des décisions ; influence ; coordination et supervision ; contacts et communication ; conditions de travail ; incompatibilité ; et régimes spéciaux. Le Comité demande que le prochain rapport contienne davantage d'informations concernant des paramètres permettant d'établir la valeur égale du travail effectué dans les secteurs privé et public.

Le Comité rappelle qu'il examine le droit à l'égalité de rémunération sous l'angle des articles 20 et 4§3 de la Charte et qu'il y procède de ce fait tous les deux ans (au titre du groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances » et du groupe thématique 3 « Droits liés au travail »). En vertu des articles 20 et 4§3 de la Charte, il doit être possible de procéder à des comparaisons de rémunérations entre les entreprises (voir à cet égard les réclamations n^{os} 124 à 138, UWE, *op. cit*.). Le Comité demande s'il est possible de comparer les rémunérations entre les entreprises dans les litiges relatifs à l'égalité de rémunération. Afin de clarifier ce point, le Comité considère qu'il convient de prévoir le droit de contester les inégalités de rémunération résultant de la réglementation juridique et des conventions collectives. En outre, il devrait également être possible de contester les inégalités de rémunération résultant d'un système de rémunération interne au sein d'une société ou d'un holding, lorsque la rémunération est arrêtée au niveau central pour plusieurs sociétés au sein de ce holding.

Le Comité note à cet égard, d'après des informations fournies dans les observations susmentionnées formulées par la Commission d'Experts de l'OIT, que la législation du travail prévoyant l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale s'applique à tous les travailleurs et employeurs qu'ils soient ou non couverts par des conventions collectives et que, conformément à la loi n° 62/2011 sur le dialogue social, les conventions collectives du travail peuvent établir des droits et des obligations uniquement dans les limites et les conditions prévues par la loi (article 132(1)). Conformément à l'article 132 de la loi n° 62/2011, les clauses des conventions collectives qui sont contraires à la loi sont nulles.

Le Comité demande que le prochain rapport indique si un comparateur véritable et/ou hypothétique de rémunérations est requis par la législation pour établir ou prouver une différence de traitement.

Le Comité demande à nouveau que le prochain rapport fournisse des informations sur les mesures adoptées pour garantir la transparence salariale sur le marché du travail (notamment

la possibilité donnée aux travailleurs d'obtenir des informations sur les niveaux de rémunération d'autres travailleurs), en précisant notamment les délais fixés pour réaliser les progrès exigés ainsi que les critères retenus pour mesurer ces derniers. Entretemps, il réserve sa position sur ce point.

Contrôle de l'application

Le rapport indique que l'Inspection du travail procède à des contrôles de nature préventive afin de s'assurer que la loi n° 202/2002 relative à l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes (telle que modifiée) soit respectée.

Le Comité prend note du rétablissement de l'Agence nationale pour l'égalité des chances des femmes et des hommes (par la loi n° 229/2015 modifiant et complétant la loi n° 202/2002 relative à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes), en 2015. En tant qu'une entité juridique, c'est un organe spécialisé de l'administration publique subordonné au Ministère du Travail et de la Protection Sociale ; cette Agence a pour but de promouvoir le principe de l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes afin d'éliminer tous les types de discrimination en raison du sexe dans tous les politiques et programmes nationaux.

Le Comité demande que le prochain rapport contienne davantage d'informations sur la façon dont l'égalité de rémunération est garantie, et notamment sur les activités de contrôle menées à cet égard par les services d'inspection du travail, l'Agence nationale pour l'égalité des chances des femmes et des hommes et les autres organismes compétents.

Obligations de promouvoir le droit à l'égalité salariale

Le Comité rappelle 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 secteur, par profession, par âge, par niveau d'éducation, etc. Le Comité considère en outre que les États ont l'obligation d'analyser les causes de l'écart de rémunération entre hommes et femmes en vue de concevoir des politiques efficaces visant à le réduire (voir à cet égard les réclamations n^{os} 124 à 138, UWE, *op. cit*.).

Le Comité prend note du lancement de la Stratégie nationale pour l'égalité des chances des femmes et des hommes, en 2018 pour la période 2018-2021 (Décision du gouvernement n° 356/2018), assortie du plan d'action général relatif à sa mise en œuvre. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur la mise en œuvre et les résultats de cette Stratégie.

Le rapport indique que, conformément à l'Enquête sur les forces de travail *(Household Labour Force Survey),* le taux d'emploi des femmes dans la tranche d'âge comprise entre 15 et 64 ans était de 55,8 % en 2017 (comparé à 53,2 % en 2015), tandis que celui des hommes s'élevait à 71,8 % (comparé à 69,5 % en 2015). Le Comité observe également que le taux de chômage est plus élevé chez les hommes (5,6 %) que chez les femmes (4 %) et poursuit la tendance à la basse (7,5 % et 5,8 % respectivement en 2015).

Le Comité note que, selon les données Eurostat, la différence de rémunération entre les hommes et les femmes était de 5,6 % en 2015, 4,8 % en 2016, 2,9 % en 2017 et 2,2 % en 2018 (comparé à 8,5 % en 2008). Il constate que cet écart est bien au-dessous de la moyenne

des 28 pays de l'Union européenne, à savoir 15 % en 2018 (données en date du 29 octobre 2020).

Le rapport indique que l'écart salarial entre les hommes et les femmes peut en partie s'expliquer par le fait que les femmes effectuent en moyenne moins d'heures de travail, principalement en raison du congé de maternité et du congé parental dont la durée peut atteindre deux ans.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations à jour sur les mesures concrètes et les activités qui ont été engagées en vue de promouvoir l'égalité des sexes et de réduire les écarts de salaire entre les hommes et les femmes, ainsi que sur les résultats obtenus.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la Roumanie est conforme à l'article 20 (c) de la Charte.

Opinion partiellement dissidente de M^me^ Barbara KRESAL concernant l'article 20 (Roumanie)

Je ne partage pas la conclusion selon laquelle la situation de la Roumanie est conforme à l'article 20 de la Charte. Mon opinion dissidente se limite uniquement à la dernière partie de l'appréciation figurant dans la partie relative aux « obligations de promouvoir le droit à l'égalité de rémunération ». Selon moi, le Comité devrait ajourner sa conclusion et demander des informations supplémentaires.

Certes, l'écart de rémunération non corrigé entre les femmes et les hommes en Roumanie a diminué au cours de la période de référence, et il est très bas, minime, mais l'écart salarial inexpliqué est très élevé : 17,2 % (données de 2014, voir l'étude d'Eurostat intitulée « A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data », 2018), le taux d'emploi des femmes est assez bas, en particulier comparé au taux d'emploi des hommes, l'écart salarial non corrigé dans le secteur privé est relativement élevé : 11,5 % (données de 2019, voir le document d'Eurostat intitulé « Gender pay gap statistics, Statistics explained »), l'écart salarial non corrigé est, dans certains secteurs, supérieur à 20 %, voire à 30 % (données de 2019, voir Eurostat, *op. cit.*), et d'autres éléments indiquent qu'en ne prenant en considération que le seul écart global de rémunération non corrigé entre les hommes et les femmes, la situation ne peut être appréciée correctement. L'État partie devrait communiquer des informations supplémentaires, fournir des études et recherches pertinentes, le cas échéant, et expliquer rationnellement ces évolutions.

Les États parties doivent promouvoir de manière adéquate le droit à l'égalité de rémunération afin d'assurer sa mise en œuvre effective dans la pratique, et doivent en conséquence justifier de « résultats » suffisants, mesurés à l'aune des indicateurs pertinents. Ces indicateurs servent à évaluer l'efficacité des politiques et des mesures adoptées. L'indicateur le plus largement utilisé en la matière est celui de l'écart salarial non corrigé. Toutefois, il existe également d'autres indicateurs importants.

Les inégalités de rémunération constituent un problème complexe. Seule l'association de plusieurs indicateurs peut donner une idée plus précise et permettre une meilleure appréciation (par exemple, si le taux d'emploi des femmes est élevé, l'écart salarial est souvent aussi plus élevé, et vice versa ; par conséquent, l'écart salarial relatif corrélé au taux d'emploi des femmes est probablement plus pertinent que les valeurs absolues ; outre l'écart de rémunération non corrigé, il conviendrait de prendre aussi en considération l'écart de rémunération corrigé, la décomposition et l'analyse de l'écart salarial expliqué et inexpliqué, ainsi que l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, les différences entre secteurs d'activité, métiers, tranches d'âge et autres, le taux d'emploi des femmes, etc.). Le Comité reconnaît la complexité de la notion d'(in)égalité de rémunération et renvoie, dans ce contexte, à différents indicateurs pouvant être utilisés aux fins de l'appréciation. Or l'appréciation faite par le Comité de la situation de la Roumanie en ce qui concerne l'obligation de promouvoir le droit à l'égalité de rémunération repose essentiellement sur le seul écart de rémunération non corrigé, ses évolutions dans le temps et sa comparaison avec la moyenne de l'UE, sans prendre suffisamment en considération les différents autres indicateurs pertinents mentionnés ci-dessus.

Article 24 - Droit à la protection en cas de licenciement

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

Champ d'application

Le Comité demande que le prochain rapport fasse le point sur le champ d'application personnel de la protection contre le licenciement. Il demande en particulier quelles catégories de personnes peuvent en être exclues et souhaite, par exemple, savoir si les travailleurs en période d'essai en font partie).

Dans l'annexe à une lettre du 27 mai 2019 sollicitant l'établissement d'un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Emploi, formation et égalité des chances », le Comité a adressé aux États des questions ciblées concernant les stratégies et mesures mises en place ou en cours de déploiement en vue d'assurer aux travailleurs (pourvoyeurs de main-d'œuvre), tels que les « faux indépendants » qui travaillent dans l'économie « à la demande » ou l'économie « de plateforme », une protection contre le licenciement. Il note que le rapport ne contient pas d'informations sur ce point. Il demande quelles garanties ont été prévues pour veiller à ce que les employeurs qui embauchent des travailleurs dans l'économie de plateforme ou à la demande ne contournent pas le droit du travail en ce qui concerne la protection contre le licenciement en faisant valoir que ceux qui effectuent un travail pour eux sont des travailleurs indépendants, alors qu'en réalité, après examen des conditions dans lesquelles ces tâches sont exécutées, il est possible d'identifier certains éléments qui démontrent l'existence d'une relation de travail.

Obligation de justifier le licenciement par un motif valable

Le Comité note que la situation, qu'il a précédemment jugée conforme à la Charte (Conclusions 2016), n'a pas changé. Il demande que le prochain rapport fournisse des informations actualisées concernant le licenciement fondé sur l'âge.

Licenciements prohibés

S'agissant du licenciement en cas d'absence temporaire du travail pour cause de maladie, le Comité relève dans le rapport qu'il n'est pas possible de licencier un salarié en incapacité temporaire de travail, attestée par un certificat médical. En réponse à la question posée par le Comité, qui a demandé si la protection contre le licenciement en pareil cas était limitée dans le temps, le rapport précise qu'aucune disposition ne le prévoit. Le Comité note également qu'en vertu de l'article 60 du code du travail, un contrat de travail ne peut être résilié pendant la durée de l'incapacité temporaire d'un salarié, établie par un certificat médical. Il demande quelles sont les règles applicables si le motif de licenciement consiste en une incapacité de longue durée ou une invalidité permanente, et quelle est notamment la procédure suivie pour établir une telle incapacité ou invalidité et fixer le niveau d'indemnisation y afférent.

Recours et sanctions

Le rapport indique, en réponse à une question du Comité, que l'article 80 du code du travail fait obligation au tribunal qui a ordonné l'annulation d'un licenciement d'exiger, à la demande du salarié concerné, le retour des parties à la situation antérieure à la notification du licenciement. Si le salarié ne souhaite pas être réintégré, le contrat de travail sera résilié de plein droit à la date à laquelle le jugement devient définitif et irrévocable.

Le Comité rappelle qu'au regard de la Charte, les salariés licenciés sans motif valable doivent se voir accorder une indemnisation ou toute autre réparation appropriée. Les mécanismes d'indemnisation sont jugés conformes à la Charte lorsqu'ils prévoient :

- le remboursement des pertes financières subies entre la date du licenciement et la décision de l'organe de recours ;
- la possibilité de réintégration du salarié, et/ou

- une indemnité d'un montant suffisamment élevé pour dissuader l'employeur et réparer le préjudice subi par la victime (Finnish Society of Social Rights c. Finlande, réclamation n° 106/2014, décision sur la recevabilité et le bien-fondé du 8 septembre 2016, par. 45 ; Conclusions 2016, Bulgarie).

Le Comité rappelle également (Observation interprétative des articles 8§2 et 27§3, Conclusions 2011) que les indemnités en cas de licenciement abusif doivent être à la fois proportionnelles au préjudice subi par la victime et suffisamment dissuasives pour l'employeur. Tout plafonnement des indemnités qui empêcherait celles-ci d'être suffisamment réparatrices et dissuasives est dès lors proscrit. S'il existe un tel plafonnement des indemnités pour préjudice matériel, la victime doit pouvoir également réclamer des dommages-intérêts au titre du préjudice moral par d'autres voies juridiques, et les juridictions compétentes pour décider du versement d'indemnités pour préjudice matériel et moral doivent statuer dans un délai raisonnable.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations actualisées sur les voies de recours, à la lumière de ce qui précède.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de Roumanie est conforme à l'article 24 de la Charte.

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

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

Le Comité rappelle que dans sa lettre de demande de rapports nationaux, il a indiqué qu'aucune information n'était demandée au titre de cette disposition, sauf si la conclusion précédente a consisté en un constat de non-conformité ou un ajournement.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016), le Comité a pris note de la législation roumaine sur la protection des créances des employés en cas d'insolvabilité de leur employeur. Il a également pris note que les employés dont les créances n'ont pas été honorées peuvent faire appel au Fonds de garantie salariale pour leur paiement.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé des informations sur la durée moyenne entre la présentation de la créance et le versement des sommes dues, ainsi que sur le pourcentage global des créances des travailleurs qui étaient honorées par l'institution de garantie et/ou le système de privilèges. Le Comité a estimé que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le rapport suivant, rien ne lui permettrait d'établir que la situation en Roumanie soit conforme à l'article 25 de la Charte à cet égard.

Le rapport indique que la somme totale des créances salariales versées par le Fonde de garantie salariale ne doit pas excéder trois salaires nationaux bruts moyens pour chaque employé. Le Comité souligne que les États parties peuvent limiter la protection des créances des travailleurs à un montant déterminé. Ce montant devra néanmoins être d'un niveau socialement acceptable, à savoir un montant équivalent à trois mois de salaire dans un système de privilèges et à huit semaines de salaire dans un système de garantie. Le Comité demande donc que le prochain rapport confirme que le montant total des créances salariales payées par le Fonds de garantie salariale correspond à un minimum de huit semaines de salaire.

Le rapport indique en outre que les agences régionales pour l'emploi et l'Agence pour l'emploi de la municipalité de Bucarest fixent le montant des créances salariales dues aux employés et versent ces montants, sur demande écrite de l'administrateur ou liquidateur judiciaire de l'employeur insolvable ou, le cas échéant, des employés de l'employeur insolvable ou des organisations soutenant leurs intérêts. Toute demande de ce type doit être résolue dans les 45 jours suivant son dépôt auprès de l'agence régionale pour l'emploi ou de l'Agence pour l'emploi de la municipalité de Bucarest, le cas échéant. Le Comité demande que le prochain rapport confirme que 45 jours est la durée maximale entre la présentation de la créance et le versement effectif des sommes dues.

Le Comité constate que le rapport ne contient pas les informations demandées sur le pourcentage global des créances des travailleurs qui ont été honorées par l'institution de garantie et/ou le système de privilèges. Dans la mesure où le rapport ne contient pas toutes les informations requises, le Comité estime qu'il n'est pas établi que les créances des travailleurs en cas d'insolvabilité bénéficient d'une protection adéquate dans les faits.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Roumanie n'est pas conforme à l'article 25 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que les créances des travailleurs en cas d'insolvabilité bénéficient d'une protection adéquate dans les faits.