

Commission de l'application des normes

Date: 21 mai 2021

Les gouvernements figurant sur la liste des cas individuels ont la possibilité, s'ils le souhaitent, de présenter à la commission des informations écrites.

► Informations sur l'application de conventions ratifiées fournies par les gouvernements inscrits sur la liste des cas individuels

Roumanie (ratification: 1958)

Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

Le gouvernement a communiqué les informations écrites ci-après.

Protection efficace contre les actes de discrimination antisyndicale et les actes d'ingérence:
articles 1, 2 et 3 de la convention:

S'agissant de la charge de la preuve dans les cas de discrimination antisyndicale à l'endroit de dirigeants syndicaux, le ministère de la Justice indique que, dans son arrêt n° 681/2016, la Cour constitutionnelle, statuant sur la déclaration d'inconstitutionnalité concernant les dispositions du point 1 de l'article unique de la loi portant modification et complément de la loi sur le dialogue social, a notamment estimé que, «comme elle l'avait dit dans son arrêt n° 814 du 24 novembre 2015, les juridictions, au moment d'analyser la légalité du licenciement d'un employé qui occupe également une fonction élective dans un organe syndical, examinent s'il existe le moindre lien entre le motif du licenciement indiqué [selon qu'établi à l'article 61 du Code du travail (motifs liés à l'employé) ou à l'article 65 du Code du travail (motifs non liés à l'employé)] et l'exécution du mandat que les employés de l'unité de travail ont confié à l'employé occupant une fonction élective au sein de l'organe syndical; la responsabilité d'apporter la preuve de la légalité du licenciement incombe à l'employeur, en vertu de l'article 272 du Code du travail.»

Par conséquent, si un employé qui occupe une fonction élective dans un organe syndical conteste la légalité de son licenciement, les dispositions spéciales du Code du travail, selon lesquelles «la charge de la preuve en matière de conflits du travail incombe à l'employeur, qui est tenu de soumettre des éléments de preuve à sa décharge avant le premier jour de comparution» (article 272), deviennent applicables.

Si un dirigeant syndical estime qu'il subit une discrimination, il peut s'adresser au Conseil national de lutte contre la discrimination (CNCD – *Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării*), conformément à la procédure réglementée par l'ordonnance gouvernementale n° 137/2000 relative à la prévention et à la sanction de toutes les formes de discrimination. Par conséquent, aux termes du paragraphe 1 de l'article 20 de

ce texte, «quiconque considère qu'il subit une discrimination peut en informer le Conseil dans l'année qui suit la date de la commission de l'acte ou la date à laquelle il en a pris conscience». Au paragraphe 6 dudit article, il est dit que «la personne concernée doit présenter les faits fondant la présomption de discrimination directe ou indirecte; il incombe à la personne visée par la plainte de prouver qu'il n'y a pas eu d'atteinte au principe de l'égalité de traitement. Tous les moyens de preuve peuvent être invoqués par-devant le conseil d'administration, conformément aux droits fondamentaux, y compris des enregistrements audio et vidéo ou des données statistiques.»

Par ailleurs, au paragraphe 1 de l'article 27 de l'ordonnance gouvernementale n° 137/2000, il est également établi que la personne qui considère qu'elle subit une discrimination peut saisir les tribunaux, notamment pour demander une compensation et le rétablissement de la situation antérieure à la discrimination ou l'annulation de la situation créée par la discrimination, en vertu du droit jurisprudentiel, une telle saisine n'étant pas subordonnée à une déclaration au conseil. En l'espèce également, la personne concernée doit présenter les faits fondant la présomption de discrimination directe ou indirecte, et la personne visée par la plainte doit apporter la preuve qu'il n'y a pas eu d'atteinte au principe de l'égalité de traitement (article 27, paragraphe 4).

S'agissant du nombre de cas de discrimination antisyndicale et d'actes d'ingérence par les employeurs portés à l'attention de différentes juridictions, de la durée moyenne d'une procédure et de l'issue des procédures, le ministère de la Justice dit que les données des bases de données statistiques judiciaires qui sont administrées par le ministère portent uniquement sur l'activité des juridictions. Les données sont recueillies par du personnel spécialisé dans chaque juridiction, selon la nomenclature du système ECRIS (système européen d'information sur les casiers judiciaires). Avec cette nomenclature, aucun élément ne permettait de communiquer des données correspondant aux critères demandés, à savoir le nombre d'affaires en cours devant les tribunaux concernant la discrimination antisyndicale et l'ingérence des employeurs. En outre, les statistiques judiciaires ne peuvent pas être ventilées selon les qualités des parties/participants.

S'agissant des actions et des réparations en cas de discrimination antisyndicale, le ministère de la Justice indique que, aux termes du paragraphe 1(r) de l'article 260 du Code du travail, «[l]es actes suivants constituent une infraction et sont sanctionnés comme suit: [...] (r) non-respect des dispositions de l'article 5, paragraphes 2 à 9, et de l'article 59(a), passible d'une amende allant de 1 000 à 20 000 lei». L'article 5, paragraphe 2, dispose que «toute discrimination directe ou indirecte contre un employé – discrimination par association, harcèlement ou traitement inéquitable – fondée sur la race, la nationalité, l'appartenance ethnique, la couleur, la langue, la religion, l'origine sociale, les caractéristiques génétiques, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap, la maladie chronique non transmissible, l'infection à VIH, les choix politiques, la situation ou les responsabilités familiales, l'affiliation ou l'activité syndicale, l'appartenance à une catégorie défavorisée, est interdite.»

D'après l'inspection du travail, entre le 1^{er} janvier et le 30 avril 2021, aucune amende n'a été infligée pour violation de la loi en lien avec l'affiliation ou l'activité syndicale.

Si une personne décide de saisir le CNCD au titre des conditions énoncées à l'article 20 de l'ordonnance gouvernementale n° 137/2000, les décisions rendues par le conseil d'administration sont susceptibles de recours auprès des tribunaux du contentieux administratif, en vertu de la loi (article 20, paragraphe 9); si elle n'est pas contestée dans les quinze jours qui suivent sa communication, la décision a force exécutoire. Une décision rendue par un tribunal de première instance est susceptible de

recours dans les quinze jours qui suivent sa communication, conformément aux dispositions du paragraphe 1 de l'article 20 de la loi n° 554/2004 relative à la procédure des tribunaux administratifs.

Si le tribunal est directement saisi, en vertu de l'article 27 de l'ordonnance gouvernementale n° 137/2000, le ministère de la Justice précise que, dans son interprétation de ce texte, la Haute Cour de cassation et de justice, dans son arrêt n° 10/206, dans l'intérêt de la loi, a établi que «la juridiction compétente pour connaître des demandes de compensation et de rétablissement de la situation antérieure à la discrimination ou d'annulation des effets créés par la discrimination est la cour ou le tribunal, selon le cas, en tant que juridictions de droit civil, en ce qui concerne la procédure par-devant une juridiction compétente et sa valeur, à l'exception des cas dans lesquels la discrimination s'est produite dans le cadre de relations juridiques régies par des lois spéciales et où la protection des droits subjectifs passe par des juridictions spéciales, auquel cas les demandes seront traitées par ces juridictions, selon des dispositions juridiques spéciales.»

En cas de discrimination antisyndicale, comprise comme acte de discrimination présumé commis dans le cadre d'une relation professionnelle, qui est régi par une loi spéciale, à savoir le Code du travail, la juridiction compétente est celle du domicile du plaignant, et seule la décision de la juridiction de première instance est susceptible d'appel (article 214 de la loi n° 62/2011 sur le dialogue social).

En consultation avec les partenaires sociaux et conformément à la pratique nationale, la loi n° 53/2003 portant Code du travail a été modifiée en 2020 afin de garantir que le harcèlement, l'intimidation et le traitement inéquitable des employés et de leurs représentants, y compris dans l'exercice des droits et activités syndicaux légitimes, sont dûment reconnus (article 5), avec une application effective de sanctions dissuasives, notamment financières, d'un montant allant jusqu'à huit fois le salaire minimum brut mensuel, selon les cas.

En 2020, l'ordonnance gouvernementale n° 137/2000 sur la prévention et la sanction de toutes les formes de discrimination a été complétée par l'adoption de la loi n° 167/2020 portant modification et complément de l'ordonnance gouvernementale n° 137/2000, ainsi que complément de l'article 6 de la loi n° 202/2002 sur l'égalité de chances et de traitement entre les femmes et les hommes.

La loi n° 167/2020 définit le harcèlement moral sur le lieu de travail comme tout comportement à l'égard d'un employé adopté par un supérieur, un subordonné ou un employé occupant un rang hiérarchique comparable qui, en ce qui concerne la relation de travail, a pour but ou pour effet de dégrader les conditions de travail en portant atteinte aux droits ou à la dignité de l'employé, en portant préjudice à sa santé physique ou mentale ou en compromettant son avenir professionnel. Cette conduite peut prendre l'une des formes suivantes: i) un comportement hostile ou importun; ii) des commentaires proférés; iii) des actes ou des gestes.

Cette loi a également renforcé les attributions du CNCD, en tant qu'autorité nationale chargée de la prévention, du contrôle, de l'aide et de la médiation entre les parties, et à laquelle il incombe d'enquêter sur les cas de discrimination et les actes de discrimination antisyndicale et d'en sanctionner les auteurs.

Promotion de la négociation collective et négociation avec les représentants élus des travailleurs: article 4 de la convention

La réglementation du dialogue social répond à la situation nationale et au manque de coopération entre les parties, dans un contexte de relations professionnelles conflictuelles, comme l'a également indiqué la Commission européenne dans le rapport de pays de 2018.

Un projet de loi est en cours d'adoption au Parlement, à la Chambre des députés (organe de décision). Ce projet porte révision de la loi sur le dialogue social. Présenté en 2018, il contient dans sa forme actuelle les propositions et modifications des syndicats et des employeurs concernant l'association, la représentativité et la négociation collective, formulées dans le cadre des consultations tenues au Parlement, ainsi que les éléments acceptés des recommandations de l'OIT qui figurent dans le mémorandum technique de 2018.

L'accord des partenaires sociaux en faveur de la révision des secteurs de négociation collective, visée par le gouvernement, était subordonné à l'adoption préalable de la révision de la loi sur le dialogue social.

Comme l'a mis en avant le rapport du BIT sur le dialogue social, la négociation collective sectorielle recule depuis la crise de 2008, la priorité étant accordée à la négociation à l'échelle de l'entreprise afin de s'adapter et de rendre le travail et l'emploi plus flexibles, évolution qui se poursuit à l'heure actuelle. Comme suite au développement de nouvelles économies et de nouvelles formes de travail et d'emploi, l'intérêt pour la syndicalisation et la négociation collective diminue.

La révision du cadre juridique n'éliminera pas directement le problème du manque d'intérêt des employeurs nationaux pour la négociation au plus haut niveau de l'entreprise en raison des difficultés qu'il y a à concilier les intérêts individuels des employeurs.

Le gouvernement a inclus, dans les futurs programmes et stratégies nationaux pour 2021-2027 (Plan national de relance et de résilience, Programme national de réforme et Stratégie nationale pour l'emploi), l'objectif du renforcement de la négociation collective et du soutien à la capacité structurelle, à l'organisation et à l'action des partenaires [sociaux] en tant que premier pas vers la motivation à s'associer et le soutien à l'association, le renforcement de la représentativité et la définition des intérêts sectoriels et nationaux dans le domaine de la négociation.

La loi sur le dialogue social encourage la négociation volontaire au sens de la convention n° 98 de l'OIT et de la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981, à tous niveaux d'intérêt pour les parties. L'article 153 de la loi sur le dialogue social garantit à tous les syndicats le droit de négocier et de conclure des conventions avec l'employeur/les organisations d'employeurs au nom de leurs membres. La convention collective conclue par les syndicats et les employeurs dans le secteur de la construction en est un exemple éloquent.

De la même manière, nous disons que les directives européennes favorisent la notion générale de représentants des travailleurs, compris comme syndicats ou représentants des employés. En tant que tels, les représentants des employés sont régis à l'échelon national en tant que représentants élus par le vote de tous les employés de l'entreprise (non uniquement des affiliés, au sens de la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971), eu égard à la liberté syndicale et au choix des

représentants dans la négociation collective, comme l'a également établi la Cour constitutionnelle de Roumanie dans son arrêt n° 62/2019.

Le taux de couverture de la négociation collective tient uniquement compte du nombre d'employés couverts par les conventions collectives conclues dans les unités de travail de plus de 21 employés du fait de l'application *erga omnes*, sans prendre en compte l'ensemble des conventions collectives en vigueur, les contrats de branche et les contrats sectoriels, les accords volontaires conclus par les parties ou les conventions collectives des fonctionnaires.

Négociation collective dans le secteur public et fonctionnaires non commis à l'administration de l'État: articles 4 et 6 de la convention

En 2021, le gouvernement a adopté un mémorandum de travail concernant la révision de la loi sur la rémunération dans le système public, qui relève du ministère du Travail.

L'élaboration et l'adoption de ce projet suivra les procédures juridiques relatives à la consultation des partenaires sociaux, comme cela a été fait pour la loi sur la rémunération du personnel dans le système public en vigueur, approuvée par la Confédération européenne des syndicats (CES) et fondée sur un système de coefficients négocié avec les syndicats.

D'autres informations relatives aux commentaires et demandes directes de la CEACR concernant l'application de la convention n° 98 seront incluses au rapport du gouvernement au titre de l'article 22 de la Constitution de l'OIT.