

¹ La Loi n° 62 du 10 mai 2011 sur le dialogue social a été publiée dans le *Moniteur Officiel* n° 322 du 10 mai 2011.

L'adoption du Code du dialogue social constitue l'un des plus importants changements au sein des relations professionnelles en Roumanie. La Loi n° 62 du 10 mai 2011 sur le dialogue social¹ remplace quatre lois importantes : la loi n° 54/2003 sur les syndicats, la loi n° 356/2001 sur les organisations patronales, la loi n° 130/1996 sur les effets des conventions collectives et la loi n° 168/1999 sur les conflits de travail.

Si jusqu'alors, la législation roumaine sur la représentativité syndicale et sur les pouvoirs des syndicats dans le domaine de la protection des droits des travailleurs n'avait pas enregistré de changements significatifs, en revanche, les pouvoirs des syndicats ou des représentants des salariés avaient quant à eux progressivement connu, en 2009 et 2010, un affaiblissement de facto, à cause des conditions économiques difficiles rencontrées ces dernières années. Le taux de chômage très élevé, relevé au cours des années 90, ainsi que les conditions économiques et sociales catastrophiques de la première décennie de ce siècle, après la chute du régime communiste, ont laissé des traces dans la mémoire collective, ce qui a permis au Gouvernement roumain de prendre des mesures très dures durant ces deux dernières années. Il en est ainsi, par exemple, de la diminution de 25% du montant des salaires des employés du secteur public sans qu'aucune diminution de la charge de travail n'en résulte ; mesure radicale qui n'a pas été accompagnée d'importants mouvements de grève.

Dans ce contexte économique et social, d'importants changements législatifs sont survenus en 2011, s'agissant de la constitution des syndicats et des conditions de représentativité syndicale. En règle générale, cette nouvelle loi a, d'une part, établi des conditions plus rigoureuses pour la constitution des syndicats, d'autre part, diminué la protection légale des représentants des salariés et, enfin, aboli la possibilité de conclure une convention collective au niveau national.

Sous le régime communiste, la quasi-totalité des salariés étaient syndiqués, bien que la représentation syndicale était alors purement formelle et dépourvue de tout pouvoir effectif de négociation collective. Après la chute du régime communiste, le taux de syndicalisation en Roumanie a fortement diminué. Afin de renforcer le pouvoir syndical et de garantir l'effectivité de leur fonction au sein de l'entreprise, les représentants élus du syndicat disposaient, depuis 2003, d'un temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions allant de 3 à 5 jours de temps de travail par mois, considéré de plein droit comme temps de travail et rémunéré en tant que tel. La Loi n° 62/2011 sur le dialogue social ne prévoit plus l'obligation de l'employeur de rémunérer, en tant que temps de travail, le temps nécessaire à l'exercice des fonctions syndicales. Désormais, les partenaires sociaux peuvent établir par le biais d'accord un nombre d'heures de travail qui pourra être utilisé par les représentants syndicaux afin de remplir leurs fonctions syndicales. Par ailleurs, l'employeur n'est plus légalement tenu de mettre à disposition les locaux nécessaires à l'activité syndicale ; une telle affectation des locaux de l'entreprise pouvant être négociée et inscrite au sein de la convention collective de travail.

En outre, la nouvelle loi sur le dialogue social conduit à une atténuation de l'obligation d'information de l'employeur, dans la mesure où celui-ci n'est plus obligé d'inviter les représentants syndicaux au Conseil d'administration², mais seulement de les informer par écrit des décisions dudit conseil concernant les intérêts professionnels, économiques et sociaux des salariés.

Enfin, alors qu'en vertu des dispositions antérieures de 2003 l'employeur devait informer les représentants syndicaux quant à l'utilisation des fonds destinés à l'amélioration des conditions de travail, à la sécurité du travail ainsi que sur tous les aspects concernant les intérêts sportifs ou culturels des salariés, ces obligations n'ont pas été reprises au sein de la nouvelle Loi sur le dialogue social.

En Roumanie, seuls les syndicats représentatifs jouent le rôle de partenaires sociaux et peuvent ainsi participer à la négociation collective et à la protection des droits des salariés. Or, depuis les nouvelles dispositions insérées en 2011, les critères de représentativité au niveau de l'entreprise sont plus stricts dans la mesure où le syndicat, afin d'être reconnu comme représentatif des salariés, doit désormais réunir un nombre d'adhérents supérieur à la moitié des employés de l'entreprise ; alors que la réglementation antérieure, n'en exigeait que le tiers. Si cette ancienne loi (n° 54/2003), permettait d'avoir plusieurs syndicats représentatifs au sein de la même entreprise, les nouvelles dispositions légales, en raison des nouveaux critères de représentativité, restreignent quant à elles à l'existence d'un seul syndicat représentatif par entreprise.

Par ailleurs, en l'absence de syndicat représentatif, la loi de 2011 prévoit la possibilité pour les représentants élus du personnel de mener la négociation collective. Auparavant, un syndicat pouvait être, *de facto*, considéré comme représentatif s'il était associé à une fédération syndicale représentative, bien qu'il ne compte pas parmi ses adhérents le tiers des employés de l'entreprise. Les syndicats roumains ont vivement protesté contre l'élimination de cette forme alternative de représentativité, car souvent les représentants élus du personnel ne sont pas puissants pour pouvoir obtenir, à l'occasion de la négociation collective, des droits supplémentaires pour les salariés.

Enfin, un autre changement non négligeable a été apporté par la Loi sur le dialogue social de 2011 s'agissant des conventions collectives de travail : la suppression de la possibilité de conclure un contrat collectif de travail de niveau national. D'une nature juridique difficilement explicable – car il s'agissait d'un acte négocié par les partenaires sociaux, mais ayant une force obligatoire *erga omnes*, pour tous les employeurs et les salariés du pays – le contrat collectif de travail de niveau national représentait un outil important pour les syndicats. En effet, le contrat collectif de travail de niveau national a souvent permis la négociation collective de droits supplémentaires, de conditions minimales uniformes, obligatoires même pour les petits employeurs³ et représentant un point de départ pour la négociation collective au niveau sectoriel (de la branche d'activité) ou au niveau de l'entreprise. Par la conclusion du contrat collectif de travail au niveau national, les confédérations syndicales avaient ainsi pu assurer la représentation collective des salariés roumains, y compris des travailleurs intérimaires, des salariés temporaires, des employés de maison etc.

² Une telle obligation était prévue par l'article 30 alinéa 1 de l'ancienne loi sur les syndicats, la Loi n° 54/2003.

³ En Roumanie, la négociation collective est obligatoire seulement pour les entreprises ayant plus de 20 salariés.

