

¹ La Loi n° 40 du 2011 pour la modification du Code du travail vient d'être publiée dans le Journal Officiel n° 225 du 31 mars 2011.

² les représentants des syndicats, des employeurs et du Gouvernement.

³ Cette restriction existait déjà dans l'ancien Code du travail (Loi n° 53 du 2003).

⁴ Dans les articles 87-100 du Code du travail roumain, ainsi que par la Décision du Gouvernement n° 938/2004, publié dans le Journal Officiel n°589/01.07.2004.

Les changements les plus importants dans les rapports de travail en Roumanie ont été apportés par une récente révision du Code du travail roumain (Loi n° 53 du 2003)¹. Cette révision a été précédée par des négociations intenses entre les parties représentées au Conseil Économique et Social², ainsi que par un débat public.

Parmi les aspects les plus importants, la loi de modification du Code du travail reconnaît expressément le pouvoir unilatéral de l'employeur d'établir des objectifs individuels de performance pour chaque salarié, ainsi que les éléments sur la base desquels sera apprécié l'accomplissement de ces objectifs. Auparavant, une telle possibilité était uniquement prévue par la loi pour les salariés du secteur public. De plus, la procédure d'évaluation professionnelle devient plus transparente, dans la mesure où l'employeur a désormais l'obligation légale de préciser par écrit, dans le contrat individuel de travail de chaque salarié, les critères d'évaluation de son activité professionnelle. La procédure concrète et les modalités d'évaluation professionnelle doivent être établies par le règlement intérieur, après consultation du syndicat représentatif. Auparavant, les principes de l'évaluation professionnelle étaient établis par l'accord collectif applicable au niveau national.

Par ailleurs, s'agissant des travailleurs titulaires d'un diplôme universitaire, le Code du travail a introduit un stage de six mois au début de leur carrière professionnelle.

Une autre modification importante du Code du travail concerne la possibilité reconnue à l'employeur de décider unilatéralement de la réduction du temps du travail de 5 à 4 jours par semaine, avec diminution du salaire, pour des raisons économiques, technologiques, structurales ou similaires importantes, dans la mesure où la situation dure plus de 30 jours ouvrables. Le Code de travail permettait déjà à l'employeur de procéder à l'interruption du travail, mais ce dernier a désormais l'obligation de payer aux salariés 75% de leur salaire de base.

La durée maximale du contrat de travail à durée déterminée a été augmentée de 24 à 36 mois, sans qu'il soit possible pour les mêmes parties de contracter plus de trois contrats de travail à durée déterminée successifs³.

La loi pour la modification du Code du travail roumain a également transposé la Directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire. Le travail intérimaire était déjà réglementé dans la législation roumaine⁴. En droit roumain, le travail intérimaire reste soumis à la condition d'une mission de travail précise et à caractère temporaire. Cette mission ne peut pas dépasser une période initiale de 24 mois, mais elle peut être prolongée jusqu'à une durée totale de 36 mois.

Par rapport à la réglementation antérieure, la loi portant modification du contrat de travail permet expressément à l'entreprise de travail intérimaire de conclure un

contrat à durée indéterminée avec les travailleurs intérimaires ; dans ce cas, ceux-ci continuent d'être rémunérés par l'entreprise de travail intérimaire pendant la période qui sépare deux missions.

Le principe d'égalité de traitement entre les travailleurs intérimaires et les travailleurs de l'entreprise utilisatrice était déjà prévu dans la législation roumaine. Pendant la durée de leur mission auprès d'une entreprise utilisatrice, les conditions essentielles de travail et d'emploi des travailleurs intérimaires sont celles qui leur seraient applicables s'ils étaient recrutés directement par ladite entreprise pour y occuper le même poste. Le travailleur intérimaire jouit des mêmes conditions de travail, des mêmes services et facilités que les travailleurs permanents de l'entreprise utilisatrice (article 91 Code du travail). Le travailleur temporaire doit respecter le règlement intérieur de l'utilisateur, mais jouit au même titre que les autres salariés de l'utilisateur des droits reconnus par les conventions collectives de travail applicables (article 100 Code du travail).

Une autre modification importante vise les relations collectives de travail. En fait, un Code de dialogue social est en train d'être adopté en Roumanie, code qui va réunir et modifier les dispositions légales concernant les syndicats, les associations des employeurs, la négociation collective et l'exercice du droit de grève. Parmi les changements les plus importants, le projet de loi envisage de supprimer la négociation collective et l'accord collectif de travail au niveau national, en limitant la possibilité de conclure des conventions collectives de travail seulement au niveau sectoriel ou au niveau de l'entreprise. Le projet de loi envisage aussi la modification du critère de représentativité des syndicats. Selon le projet du Code du dialogue social, pour être représentatif, un syndicat devra compter comme adhérents plus de la moitié des salariés de l'entreprise, contre un tiers des salariés selon la réglementation actuelle. En ce qui concerne le droit de grève, le projet du Code du dialogue social envisage le consentement écrit du salarié pour déclencher la grève, dans la mesure où en Roumanie une grève spontanée n'est pas légale.

Des modifications ont également été apportées concernant la durée d'indemnisation en cas de chômage ; les chômeurs ont désormais droit à 6 mois d'indemnisation pour une ancienneté d'au moins 12 mois, à 9 mois d'indemnisation pour une ancienneté d'au moins 10 ans et à 12 mois d'indemnisation pour une ancienneté d'au moins 15 ans. La formule de calcul de l'indemnisation a elle aussi été modifiée et est dès lors déterminée par rapport à l'indice social de référence, publié périodiquement. Afin de bénéficier de l'indemnisation du chômage, une période de référence de cotisation d'au moins 12 mois pendant les 24 derniers mois avant l'ouverture de la situation de chômage est nécessaire.

Ces sont, en grandes lignes, les événements les plus marquants en droit du travail et de la protection sociale des six derniers mois en Roumanie.

