

FELICIA ROSIORU Université Babes-Bolyai de Cluj-Napoca

¹ Le 15 février 2013 est entré en vigueur en Roumanie un Nouveau Code de procédure civile.

² De toute façon, les litiges du travail sont résolus beaucoup plus rapidement que les litiges civils ou commerciaux.

³ En Roumanie, ils existent aussi des modes alternatifs de résolution des conflits collectifs de travail (nées à l'occasion de la négociation collective). Par le biais de la conciliation (procédure obligatoire, impliquant un inspecteur de travail), à peu près la moitié des conflits collectifs, nés à l'occasion de la négociation collective, a trouvé une solution amiable. Des procédures facultatives de médiation et d'arbitrage des conflits collectifs de travail ont également été volontairement mises en place, mais elles n'ont été que rarement utilisées.

⁴ Il s'agit de la Loi n° 214 du 28 juin 2013, publiée dans le *Moniteur Officiel* n° 388 du 28 juin 2013.

⁵ Ce qui équivaut environ à 200 euros.

⁶ Il s'agit de la Loi n° 248 du 24 juillet 2013, publiée dans le *Moniteur Officiel* n° 456 du 24 juillet 2013. Auparavant, le fonctionnement du Conseil Économique et Social était réglementé par la loi n° 62/2011 sur le dialogue social.

Les six derniers mois se sont caractérisés en Roumanie par une relative stabilité législative en droit du travail et de la sécurité sociale. Les changements les plus importants ont été adoptés en matière de procédure des litiges individuels de travail.

En règle générale, les litiges individuels de travail sont soumis à la procédure civile¹, avec des dérogations prévues par le Code du travail n° 53/2003 et la Loi sur le dialogue social n° 62/2011. Concernant les litiges individuels du travail, leur résolution est confiée à des tribunaux spécialisés généralement compétents en matière du droit du travail et de la sécurité sociale. - La procédure est gratuite, urgente selon la loi – ce qui n'est pas toujours le cas en pratique² – et implique deux assistants judiciaires, représentant les partenaires sociaux (organisations syndicales et patronales). Tandis que pour la résolution des conflits collectifs du travail – nés à l'occasion de la négociation collective et de la grève – une procédure alternative obligatoire de conciliation est prévue légalement.

À l'occasion de l'entrée en vigueur du nouveau Code de procédure civile en Roumanie, la médiation est devenue obligatoire s'agissant de tous les différends concernant la conclusion, l'exécution ou la rupture du contrat de travail³. Selon le Code de procédure civile, le requérant doit s'adresser préalablement à un médiateur avant de formuler sa demande de recours en justice, afin notamment d'être informé sur les avantages de la médiation. À partir du 1^{er} août 2013, la sanction de la méconnaissance de cette obligation est le rejet de la requête pour irrecevabilité.

Selon un changement législatif relativement récent⁴, l'information des parties sur les avantages de la médiation peut être réalisée par une attestation écrite par le juge, par les avocats ou par les notaires. En plus, la procédure d'information sur les avantages de la médiation est entièrement gratuite.

Parmi les autres mesures législatives dans le domaine du droit du travail, il convient de mentionner l'augmentation du salaire minimum brut garanti s'élevant, à partir de juillet 2013, à 800 lei⁵.

Une nouvelle loi sur le fonctionnement du Conseil Économique et Social vient d'être adoptée⁶. Le Conseil Économique et Social est une institution publique tripartite, autonome, constituée, pour la mise en œuvre du dialogue tripartite, de membres représentant les associations d'employeurs, les syndicats et les représentants de la société civile. En même temps, le Conseil Économique et



Social est un organisme consultatif du Parlement et du Gouvernement roumain, notamment dans les domaines des politiques économiques et fiscales, des relations de travail, protection sociale et politiques salariales, des droits et libertés des associations et fondations non-gouvernementales, des politiques dans le domaine de la santé et de l'éducation.

En matière de la sécurité sociale, le changement législatif a visé notamment le système de l'assurance-chômage⁷. La loi a introduit une nouvelle catégorie, le « chômeur de longue durée » et prévoit des mesures destinées à favoriser l'insertion active des chômeurs sur le marché du travail.

Selon la loi, le « chômeur de longue durée » est la personne qui se trouve au chômage depuis plus que 6 mois s'il s'agit de jeunes âgés de 16 à 25 ans ou depuis plus que 12 mois concernant les personnes âgées de plus de 25 ans.

Parmi les mesures destinées à favoriser l'insertion active des chômeurs sur le marché du travail, on peut mentionner une incitation financière représentant 30% de l'allocation de chômage payée aux chômeurs qui trouvent un emploi et des mesures d'incitation financière des employeurs qui recrutent des personnes appartenant aux groupes vulnérables, notamment des jeunes ayant fini un cycle d'études ou des personnes âgées.

Les employeurs qui concluent un contrat de travail à durée indéterminée avec des jeunes d'au moins 16 ans ayant fini un cycle d'études⁸ se voient accorder, pendant une durée de 12 mois, une somme mensuelle calculée sur la base d'un indicateur social de référence établi par la loi⁹. Les employeurs qui concluent un contrat de travail à durée indéterminée avec des chômeurs âgés de plus de 45 ans ou avec des parents isolés chômeurs (les parents qui vivent seuls avec son/ses enfant(s) à charge) perçoivent, pendant une durée de 12 mois, une incitation financière mensuelle de 500 lei. Des mesures destinées à favoriser l'emploi des personnes dont l'âge légal de départ à la retraite sera atteint dans moins de 5 ans ont également été adoptées. Dans ce cas, les employeurs perçoivent mensuellement l'équivalent de l'indicateur social de référence établi par la loi, jusqu'au moment où le salarié atteint effectivement l'âge légal, lui permettant d'obtenir sa retraite de base.

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

⁷ En Roumanie, le système de l'assurance-chômage est réglementé par la Loi n° 76 du 2002, qui vient d'être modifiée par la Loi n° 250 du 24 juillet 2013, publiée dans le *Moniteur Officiel* n° 457 du 24 juillet 2013.

⁸ Une incitation financière de 500 lei a été prévue pour les jeunes ayant fini un cycle d'études qui trouvent un emploi et concluent un contrat de travail à durée indéterminée.

⁹ Pour 2013, l'indicateur social de référence est de 500 lei (environ 120 euros).

