

¹ La loi n° 335 du 2013 a été publiée dans le *Moniteur Officiel* n° 776 du 12 décembre 2013.

² Pour 2014, l'indicateur social de référence est de 500 lei (environ 115 euros), établi par la Loi n° 250 du 24 juillet 2013, publiée dans le *Moniteur Officiel* n° 457 du 24 juillet 2013.

³ À partir de janvier 2014, le salaire minimum en Roumanie est de 850 lei, environ 195 euros.



Les six derniers mois se sont caractérisés en Roumanie par une relative stabilité législative en droit du travail et de la sécurité sociale. Il existe, pourtant, plusieurs projets de réforme du Code du travail roumain. Les changements les plus importants ont été adoptés, d'une part, relativement aux stages des jeunes ayant fini leurs études universitaires et, d'autre part, dans le domaine des activités à caractère occasionnel.

Selon le Code du travail roumain, le stage, ainsi que la période d'essai, le concours, l'examen et l'entretien d'embauche constituent des modalités qui permettent à l'employeur d'apprécier les capacités des salariés à occuper un certain emploi.

Si, globalement, les modalités d'appréciation des capacités des salariés à occuper un certain emploi sont réglementées par le Code du travail roumain, celle relative à la période de 6 mois d'insertion professionnelle à l'issue des études universitaires des jeunes, dénommée stage, a été réglementée par la loi n° 335/2013¹. Les stages sont conçus pour assurer l'insertion professionnelle des jeunes ayant fini leurs études universitaires. Cette finalité résulte du fait que le stage n'est pas obligatoire pour les jeunes qui ont déjà acquis une certaine ancienneté dans l'activité professionnelle qui fait l'objet du contrat de travail.

De ce point de vue, il s'agit plutôt de stages d'accès à l'entreprise, car ils permettent aux jeunes concernés de se préparer à occuper un emploi offert dans l'entreprise. Le régime du stagiaire se distingue du régime des élèves et étudiants qui travaillent dans l'entreprise dans le cadre de leur formation professionnelle et du régime des salariés, car le stage suppose le suivi du jeune stagiaire par un tuteur dans l'entreprise.

Pourtant, ce type de stage suppose l'emploi, car la convention de stage conclue entre l'employeur et le stagiaire fait partie du contrat de travail et est gouvernée par le principe d'égalité de traitement avec les autres salariés. Le stagiaire est subordonné à son employeur et il déroule ses activités selon un programme qui doit préciser les objectifs et les indicateurs de performance selon lequel le stagiaire sera évalué, ainsi que ses principales activités et les compétences qu'il va acquérir durant son stage. Le stagiaire doit respecter le règlement intérieur de l'employeur et bénéficie des droits prévus par la convention collective. Son salaire est négocié, mais il ne peut être inférieur au salaire minimum prévu par la loi.

L'organisme d'assurance chômage concourt au financement de la formation des jeunes concernés, sur la demande de l'employeur. Les employeurs qui concluent une convention de stage avec des jeunes ayant fini un cycle d'études universitaires se voient accorder, pendant la durée du stage, de 6 mois, une somme mensuelle calculée sur la base d'un indicateur social de référence établi par la loi². L'incitation financière est de 750 lei et représente 1,5 fois l'indicateur social de référence établi par la loi³. L'État ou l'organisme d'assurance chômage ne signent pas la convention de stage,

mais dans le cas où l'employeur bénéficie de l'incitation financière, il a l'obligation d'assurer la formation professionnelle du stagiaire pendant toute la durée du stage, de 6 mois.

À la fin du stage, une commission d'évaluation nommée par l'employeur évalue le stagiaire et octroie un certificat de stage, visé par l'inspection du travail. Un résultat négatif de l'évaluation (survenant dès lors que la commission d'évaluation estime que le stagiaire n'a pas respecté la convention de stage) peut entraîner la cessation du contrat de travail par le biais d'une notification écrite de l'employeur ou du stagiaire, sans expliciter le motif.

La loi prévoit des mesures pour prévenir les abus des employeurs concernant le recours au stage et la rupture des conventions de stage.

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 janvier 2014⁴, à 850 lei.

Un autre changement législatif important vise les activités à caractère occasionnel⁵. La loi établit l'âge minimal des prestataires d'activités à caractère occasionnel (de 16 ans révolus) et des mesures de protection des mineurs, dans le sens que l'exercice des telles activités ne doit pas affecter leur état de santé physique, mentale et morale, ainsi que leur éducation. La loi prévoit aussi les domaines dans lesquels les activités à caractère occasionnel peuvent être déroulées sans qu'il y ait conclusion d'un contrat de travail. Un rapport de travail s'établit entre le bénéficiaire du travail et le prestataire d'activités à caractère occasionnel, mais la déclaration de ces activités se fait par l'inscription sur un registre, visé par l'inspection du travail. Le prestataire d'activités à caractère occasionnel n'est pas assuré dans le système des pensions, d'assurance maladie ou d'assurance-chômage, mais la loi prévoit des mesures pour assurer la santé et la sécurité des prestataires d'activités à caractère occasionnel. Ces prestataires ont droit à un salaire qui ne peut être inférieur à la rémunération afférente à une journée de travail d'une durée normale (8 heures/6 heures pour les prestataires mineurs) de travail.

L'inspection du travail est compétente pour vérifier et prévenir les abus quant à l'exercice d'activités à caractère occasionnel. Selon un changement législatif récent⁶, les bénéficiaires, personnes physiques, ne tombent plus dans le champ d'application de la loi.

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.

⁴ Ce qui équivaut environ à 195 euros.

⁵ Le régime des activités à caractère occasionnel a été réglementé par la Loi n° 52/2011, publiée dans le *Moniteur Officiel* n° 276 du 20 avril 2011 et a été modifié par la loi n° 277/2013, publiée dans le *Moniteur Officiel* n° 661 du 29 octobre 2013 et par la loi n° 18/2014, publiée dans le *Moniteur Officiel* n° 192 du 19 mars 2014.

⁶ Ce changement législatif a été apporté par la loi n° 18/2014.

