

FELICIA ROSIORU Université Babes-Bolyai de Cluj-Napoca

¹ Le Premier ministre vient de déposer sa candidature pour les élections présidentielles. Le parti au gouvernement en Roumanie est le Parti Social Démocrate.

² Par la Loi n° 77 du 24 juin 2014, publiée dans le *Moniteur Officiel* n° 470 du 26 juin 2014.

³ Il s'agit de la Loi n° 85 du 25 juin 2014, publiée dans le *Moniteur Officiel* n° 466 du 25 juin 2014. Elle met en œuvre la transposition en droit roumain de la directive 2001/24/ CE du Parlement européen et du Conseil concernant l'assainissement et la liquidation des établissements de crédit.

⁴ L'ancienne loi sur la faillite, n° 85/2006, prévoyait expressément la possibilité pour l'administrateur judiciaire ou le liquidateur judiciaire de licencier les salariés pour motif économique, sans être tenu de respecter la procédure de licenciement collectif pour motif économique.

⁵ On parle de licenciement collectif si un certain nombre ou pourcentage de salariés – déterminé par rapport au nombre total de salariés – est licencié dans une période de trente jours.

Le contexte pré-électoral¹ a déterminé l'adoption de plusieurs mesures législatives dans le domaine du droit de travail et de la protection sociale. Les changements législatifs ont été plutôt ponctuels, sans parler d'une réforme du droit du travail ou du régime de la sécurité sociale.

Le Code du travail – la Loi n° 53/2003 – a été modifié² en vue de permettre expressément au salarié d'être assisté par un avocat durant l'entretien disciplinaire. Auparavant, cette possibilité était contestée, car le Code du travail permettait au salarié d'être assisté durant l'entretien préalable au licenciement disciplinaire uniquement par un représentant du syndicat auquel il a adhéré.

En plus, suite à l'adoption d'un nouveau Code de procédure pénale, un nouveau cas de suspension du contrat de travail a été prévu dans le Code du travail. Selon le nouveau code de procédure pénale, le juge peut ordonner le contrôle judiciaire de la personne mise en examen, avec l'obligation de ne s'absenter de son domicile ou de la résidence fixée par le juge qu'aux conditions et pour les motifs déterminés par ce magistrat, ne pas se rendre en certains lieux ou ne se rendre que dans les lieux déterminés par le juge ou de s'abstenir de recevoir ou de rencontrer certaines personnes spécialement désignées par le juge, ainsi que d'entrer en relation avec elles, de quelque façon que ce soit. Le juge peut aussi ordonner l'assignation à résidence de la personne mise en examen et de ne s'en absenter qu'aux conditions et pour les motifs déterminés par ce magistrat.

Dans ces cas, le Code du travail prévoit la possibilité pour l'employeur de suspendre le contrat de travail de la personne mise en examen, dans la mesure où le déroulement normal des relations de travail peut être empêché.

La nouvelle loi sur la faillite et la prévention de l'insolvabilité³ prévoit de nouvelles règles concernant le licenciement des salariés des entreprises en faillite. En cas d'urgence, l'administrateur judiciaire ou le liquidateur judiciaire peut décider du licenciement des salariés, tout en respectant la procédure légale de licenciement. Dans ce cas, les salariés licenciés bénéficient uniquement du préavis de licenciement (de 20 jours ouvrés), sans pouvoir bénéficier des indemnités prévues par la loi, la convention collective ou le contrat de travail. La nouvelle loi marque une évolution par rapport à la précédente loi sur la faillite⁴, car elle prévoit expressément l'obligation pour l'administrateur judiciaire ou le liquidateur judiciaire de respecter la procédure de licenciement collectif pour motif économique (appelé en Roumanie licenciement collectif), si ses conditions sont remplies⁵.

Des mesures législatives pour permettre aux salariés de concilier leurs obligations professionnelles et familiales ont été aussi adoptées. Une nouvelle loi⁶ permet à l'un des parents d'un enfant – sur demande écrite – de s'absenter un jour par an, avec diminution de sa rémunération, pour rendre son enfant à un examen médical. Cette situation ne doit pas être confondue avec le congé pour maladie d'un enfant, rémunéré, qui est octroyé dans le cas où la maladie de l'enfant est constatée par un certificat médical.

Des mesures législatives ont été aussi adoptées afin de faciliter l'utilisation des chèques-vacances (une prestation d'aide aux loisirs et aux vacances)⁷. La somme maximale qui peut être octroyée chaque année à un salarié par le biais des chèques-vacances est de six fois le salaire minimum garanti⁸. Ils sont valables jusqu'au 31 décembre de leur année d'émission.

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 2014⁹, à 900 lei.

En matière de la sécurité sociale, les changements législatifs ont visé notamment l'amnistie fiscale de ceux qui ont reçu des prestations sociales plus élevées que celles qui étaient légalement dues. Il s'agit notamment des pensions de retraite¹⁰, car selon la législation roumaine, la somme supplémentaire résultant des erreurs dans le calcul du montant de la pension doit être restituée par le retraité en cause. Les personnes handicapées¹¹, ainsi que les parents en congé parental¹² sont également bénéficiaires de l'amnistie fiscale. Selon la législation roumaine, durant le congé parental, le parent bénéficiaire ne doit pas obtenir de revenus professionnels, sous peine de restitution de l'indemnisation de congé parental reçue. La nouvelle loi prévoit l'amnistie des dettes résultant d'une telle situation, ainsi que la possibilité de réaliser des revenus professionnels modiques durant le congé parental¹³.

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.

⁶ Il s'agit de la Loi n° 91 du 1^{er} juillet 2014, publiée dans le *Moniteur Officiel* n° 496 du 31 juillet 2014.

⁷ Par la loi n° 94 du 1^{er} juillet 2014, publiée dans le *Moniteur Officiel* n° 496 du 31 juillet 2014 ; cette loi a modifié la réglementation antérieure sur le chèques-vacances, l'Ordonnance d'Urgence du Gouvernement n° 8/2009.

⁸ À partir du 1^{er} juillet 2014, le salaire minimum en Roumanie est de 900 lei, ce qui équivaut environ à 210 euros. La somme maximale qui peut être octroyée à un salarié par le biais des chèques-vacances est de 5400 lei, ce qui équivaut à environ 1 260 euros.

⁹ Ce qui équivaut environ à 210 euros.

¹⁰ Il s'agit de la Loi n° 125 du 23 septembre 2014, publiée dans le *Moniteur Officiel* n° 700 du 24 septembre 2014.

¹¹ Il s'agit de l'Ordonnance d'Urgence du Gouvernement n° 44 du 26 juin 2014, publiée dans le *Moniteur Officiel* n° 475 du 27 juin 2014.

¹² Il s'agit de la Loi n° 126 du 23 septembre 2014, publiée dans le *Moniteur Officiel* n° 700 du 24 septembre 2014.

¹³ La loi prévoit un revenu professionnel maximal de 3000 lei par an (ce qui équivaut environ à 700 euros).

