

FELICIA ROSIORU Université Babes-Bolyai de Cluj-Napoca

¹ Le Code du travail roumain – la Loi n° 53/2003 - a été publié dans le *Moniteur officiel* n° 72 du 5 février 2003.

² Selon la législation roumaine, en règle générale et sauf les exceptions légales, le congé de maladie ne peut pas dépasser 183 jours par an.

³ En Roumanie, le congé de maternité est un congé payé de 126 jours, 63 jours avant et 63 jours après l'accouchement. Après l'écoulement du congé de maternité, l'un des parents, au choix, peut bénéficier d'un congé parental jusqu'au premier anniversaire de l'enfant, ou jusqu'à ses deux ans (l'indemnisation est établie à 85% des revenus nets moyens sur les 12 mois antérieurs).

⁴ Le congé de risque maternel est un congé rémunéré dont le bénéficiaire est la femme enceinte. Dans le cas où les conditions dans lesquelles elle effectue son travail menacent la grossesse et que l'employeur n'est pas en mesure d'adapter ces conditions de travail, la femme enceinte peut bénéficier d'un congé rémunéré de risque maternel d'au maximum 120 jours.

⁵ Le congé pour enfant malade est un congé rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de dix-huit ans dont le salarié assume la charge. La durée de ce congé est au maximum de quarante-cinq jours par enfant et par an ; il peut être prolongé en cas d'intervention chirurgicale ou de maladie grave de l'enfant.



Le changement législatif le plus important pendant les six derniers mois a visé le Code du travail ¹, modifié afin de mettre en accord la législation nationale avec la jurisprudence de la Cour de Justice Européenne en matière des congés annuels payés. Auparavant, la Commission Européenne avait informé la Roumanie, par le biais du système électronique de coopération administrative EU PILOT, du fait que la législation roumaine posait des problèmes du point de vue de la transposition de l'article 7 de la Directive 2003/88/CE concernant la mise en œuvre des congés annuels payés. La loi n° 12/2015 a été adoptée afin de remédier ces déficiences de transposition, notamment afin d'articuler congé annuel et congé de maladie.

La législation roumaine garantit un congé annuel payé d'au moins 20 jours ouvrables, ce qui respecte la limite de quatre semaines posée par la Directive 2003/88/CE. Le congé annuel doit être pris avant la fin de l'année civile et ne peut pas être compensé par le paiement d'une indemnisation financière que lorsque la relation de travail prend fin.

Un premier changement législatif apporté par la loi n° 12/2015 a visé l'élimination du principe *pro rata temporis*, selon lequel la durée du congé payé était déterminée par rapport au travail effectué chez le même employeur pendant l'année civile. En plus, le changement législatif résout le problème du rapport entre le congé de maladie et le congé annuel.

Selon les nouvelles dispositions du Code du travail, introduites par la loi n° 12/2015, un salarié absent pour congé de maladie, congé de maternité, de risque maternel ou congé pour enfant malade ne perd pas le bénéfice du congé annuel payé. Ainsi, sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel, les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause de congé de maladie (sans distinguer entre le congé consécutif à l'accident de travail, à la maladie professionnelle et à la maladie et accident non-professionnels)², congé de maternité³, de risque maternel⁴ ou congé pour enfant malade⁵.

Le changement législatif a visé aussi l'extension de la période de report de 12 au 18 mois. Dans le cas où, pour des raisons objectives, le salarié n'a pas pu effectuer en nature le congé annuel payé avant la fin de l'année civile, il bénéficie d'une période supplémentaire de 18 mois, à l'issue de laquelle le salarié perd son droit au congé annuel.

Il reste à voir en quelle mesure cette période de report de 18 mois sera jugée conforme au droit européen, compte tenu que, selon la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union Européenne, les droits nationaux ne peuvent prévoir que « le

droit au congé annuel payé s'éteint à l'expiration d'une période (...) de report fixée par le droit national, même lorsque le travailleur a été en congé de maladie durant toute la période de référence et que son incapacité de travail a perduré jusqu'à la fin de sa relation de travail »⁶. Il est pourtant vrai que, selon la Cour, « la directive 2003/88 (...) ne s'oppose pas à des dispositions ou à des pratiques nationales, telles que des conventions collectives, limitant, par une période de report de quinze mois à l'expiration de laquelle le droit au congé annuel payé s'éteint, le cumul des droits à un tel congé d'un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives »⁷.

En plus, selon les nouvelles dispositions légales, si la maladie – professionnelle ou non-professionnelle – du salarié, la maladie de l'enfant, le risque maternel ou la maternité interviennent en cours du congé annuel, le salarié/la salariée a le droit d'obtenir l'interruption du congé annuel payé pour faire valoir ses droits au congé de maladie, congé de maternité, de risque maternel ou congé pour enfant malade et le congé annuel peut être pris dans une période différente.

Par contre, les nouvelles dispositions législatives ignorent le problème de l'articulation entre congé parental et congé annuel payé. En plus, le Code du travail n'assimile pas le congé parental aux périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

La loi n° 12/2015 portant modification du Code du travail a aussi visé l'amélioration de la situation des salariés intérimaires (appelés en Roumanie « salariés temporaires »). Les nouvelles dispositions légales énoncent plus clairement le principe d'égalité des salariés temporaires par rapport aux salariés de l'utilisateur. Le salaire reçu par le salarié temporaire ne peut être inférieur au salaire dont bénéficie le salarié de l'entreprise utilisatrice qui exerce le même travail ou un travail similaire. Lorsqu'il n'existe aucun travailleur à durée indéterminée comparable dans l'entreprise utilisatrice, la comparaison s'effectue par référence au salaire d'une personne effectuant le même travail ou un travail similaire, tel qu'il est prévu dans la convention collective applicable au niveau de l'entreprise utilisatrice.

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 2015, à 975 lei⁸.

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

⁶ CJCE, 20 janvier 2009, aff. C-350/06 et C-520/06, Schulz-Hoff et Stringer, § 43.

⁷ CJUE, 22 novembre 2011, aff. C-214/10, KHS AG contre Winfried Schulte, § 44.

⁸ Ce qui équivaut environ à 220 euros.

