

FELICIA ROSIORU Université Babes-Bolyai de Cluj-Napoca

¹ Il s'agit de la loi n° 344/2006, publiée dans le Moniteur officiel n° 636 du 24 juillet 2006. Cette loi a été modifiée par l'Ordonnance d'urgence du Gouvernement n°28 du 30 juin 2015, publiée dans le Moniteur officiel n° 476 du 30 juin 2015.

² Le droit roumain du travail ne reconnaît pas les catégories intermédiaires, mais uniquement la notion restreinte de salarié. Le concept de travailleur est utilisé dans le langage courant.

³ Selon la Décision du Gouvernement n° 1.091/2014, le salaire minimum applicable en Roumanie à partir du 1^{er} juillet 2015 est de 1050 lei.



Le changement législatif le plus important des six derniers mois réside dans la loi concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre de la prestation de services transnationale¹. Auparavant, les dispositions nationales visaient uniquement les droits minimaux des travailleurs détachés en Roumanie, sans référence aux travailleurs roumains détachés dans un État Membre de l'Union Européenne.

L'apport le plus important du changement législatif consiste en la clarification de concepts utilisés par la directive 96/71/CE du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services. Le nouvel acte normatif donne les définitions du salarié² (partie signataire d'un contrat de travail) détaché en Roumanie, ainsi que du salarié roumain détaché, pour une période limitée, dans un État Membre de l'Union Européenne ou de l'Espace Économique Européen.

Le détachement est limité aux mesures transnationales énoncées par l'Article premier, paragraphe 3 de la directive 96/71/CE (le détachement dans le cadre d'un contrat conclu entre l'entreprise d'envoi et le destinataire de la prestation de services opérant dans un État membre de l'Union Européenne, le détachement dans un établissement ou dans une entreprise appartenant au même groupe ou le détachement en tant qu'entreprise de travail intérimaire, d'un travailleur à une entreprise utilisatrice établie ou exerçant son activité sur le territoire d'un État membre. La nouvelle réglementation roumaine impose l'existence d'une relation directe de travail entre l'entreprise d'envoi et le travailleur roumain pendant la période de détachement.

En raison d'une controverse venant de la pratique des autorités fiscales du pays, la nouvelle loi donne la définition des dépenses occasionnées par le détachement (des dépenses effectivement encourues à cause du détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture) et de l'indemnisation (allocation) propre au détachement (appelée en Roumanie « diurnă »), destinée exclusivement à compenser les inconvénients du détachement.

Le salaire minimum applicable est toujours le salaire de l'État membre sur le territoire duquel le travailleur est détaché. En Roumanie, le salaire minimum est toujours établi par Décision Gouvernementale³, après consultation des partenaires sociaux les plus représentatifs au plan national.

Le nouveau texte prévoit, en accord avec la directive 96/71/CE, que les travailleurs détachés sur le territoire roumain bénéficient, quelle que soit la loi applicable à la relation de travail, des conditions de travail et d'emploi concernant les matières

visées par l'Article 3 de la directive (et faisant partie du « noyau dur ») fixées par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives roumaines et/ou par des conventions collectives déclarées d'application générale au niveau du secteur d'activité. En réalité, les travailleurs détachés se voient toujours appliquer le minimum légal des droits, car en Roumanie il n'existe plus de convention collective applicable sur l'ensemble du territoire national et, pour l'année 2015, aucune convention collective n'a été déclarée d'application générale au niveau du secteur d'activité. De ce point de vue, pour certains droits⁴ faisant partie du « noyau dur » de la directive 96/71/CE, la protection légale des travailleurs détachés en Roumanie est plutôt faible. Pourtant, la législation roumaine ne fait pas obstacle à l'application de conditions d'emploi et de travail plus favorables pour les travailleurs détachés sur le territoire roumain.

De nombreux autres actes législatifs ont été adoptés dans le domaine des relations du travail et de la sécurité sociale en Roumanie. 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 2015⁵, à 1050 lei.

Une autre mesure législative⁶ vise à améliorer la protection de la maternité, par la transposition de la directive 2014/27/UE modifiant les directives du Conseil 92/58/CEE, 92/85/CEE, 94/33/CE, 98/24/CE et la directive 2004/37/CE du Parlement européen et du Conseil afin de les aligner sur le règlement (CE) no 1272/2008 relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges. En plus, l'acte normatif prévoit des règles plus strictes d'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleuses enceintes ayant accouché ou allaitantes et des règles plus précises concernant le congé maternité, qui, en règle générale, ne peut pas dépasser 120 jours.

La loi sur l'économie sociale⁷ vise à améliorer l'insertion professionnelle des personnes appartenant aux groupes vulnérables – des personnes qui risquent de se trouver dans l'impossibilité de satisfaire leurs besoins journaliers, bénéficiaires de mesures d'assistance sociale. L'entreprise sociale est celle qui agit dans l'intérêt général de la communauté et attribue au moins 90% de son profit à la réalisation du but social. L'entreprise sociale d'insertion emploie au moins 30% de son personnel, représentant au moins 30% du temps total du travail, des personnes appartenant aux groupes vulnérables. En plus, les entreprises sociales d'insertion ont l'obligation d'offrir à ces personnes, des mesures sociales d'accompagnement, afin d'assurer leur insertion professionnelle et sociale.

⁴ Sauf les allocations pour les heures supplémentaires ou les mesures protectrices applicables aux conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher, des enfants et des jeunes, par exemple.

⁵ Ce qui équivaut environ à 240 euros.

⁶ Loi n° 154/2015 concernant la modification de l'Ordonnance d'urgence du Gouvernement n°96/2003 sur la protection de la maternité, publiée dans le Moniteur officiel n° 445 du 22 juin 2015.

⁷ Loi n° 219/2015 concernant l'économie sociale, publiée dans le Moniteur officiel n° 561 du 28 juillet 2015.

