

¹ Pour l'année 2012, l'indicateur social de référence est de 500 lei (ce qui équivaut environ à 112 euros).

² Ce qui équivaut environ, dans le premier cas, à une fourchette allant de 150 euros à 850 euros et dans le second, à un maximum ne pouvant excéder 300 euros.

³ L'ordonnance d'urgence du Gouvernement n° 111/2010 sur le congé parental et l'indemnisation mensuelle de congé parental a été modifiée par l'ordonnance d'urgence du Gouvernement n° 124/2011, publiée dans le *Moniteur Officiel* n° 938 du 30 décembre 2011.

⁴ Par la Décision du Gouvernement n° 1225/2011, publiée dans le *Moniteur Officiel* n° 922 du 27 décembre 2011. Ce qui équivaut environ à 157 euros.

⁵ La Loi n° 62 du 10 mai 2011 sur le dialogue social a été publiée dans le *Moniteur Officiel* n° 322 du 10 mai 2011.

Après une période mouvementée en 2010 et 2011, 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 sécurité sociale. Pourtant, des changements se sont produits dans le domaine de la négociation collective, car la loi sur le dialogue social, adoptée en 2011, a commencé à produire ses effets en 2012.

En matière de la sécurité sociale, la Loi n° 292/2011 sur l'assistance sociale a généralisée l'utilisation d'un indicateur social de référence. L'étendue des prestations reste la même, mais la loi entend unifier le régime des prestations sociales, établies auparavant par des décisions gouvernementales. L'acte normatif veut établir un régime plus cohérent des prestations sociales, par l'unification des 54 prestations existantes à la fin de l'année 2011 en 9 types d'allocations, indemnisations et facilités.

Le changement législatif a visé notamment l'établissement des limites (minimales et maximales) de l'indemnisation pour le congé parental par rapport à un tel indicateur social de référence¹. À présent, en Roumanie, l'un des parents peut bénéficier, au choix, d'un congé parental jusqu'au premier anniversaire de l'enfant, ou jusqu'à ses deux ans. L'indemnisation est établie à 75% des revenus nets moyens sur les 12 mois antérieurs. Dans le premier cas, le parent reçoit une indemnisation mensuelle d'au moins 600 lei et au maximum 3 400 lei ; dans le deuxième cas, l'indemnisation ne peut dépasser 1 200 lei². En plus, l'acte normatif roumain sur le congé parental a été modifié³ en accord avec la Directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental, en vue d'encourager les hommes à assumer une part égale des responsabilités familiales. Ainsi, selon les dispositions légales, le parent qui n'a pas demandé le congé parental doit effectuer au moins, sur base non-transférable, un mois de congé parental.

Parmi les autres mesures législatives dans le domaine du droit du travail, on peut mentionner l'augmentation, à partir de janvier 2012, du salaire minimum brut garanti à 700 lei⁴ et la mise en œuvre d'un système électronique d'évidence des contrats de travail et des droits en résultant.

Il est indéniable que les changements les plus importants ont été apportés par la Loi n° 62 du 10 mai 2011 sur le dialogue social⁵. Elle contient des normes transitoires selon lesquelles les conventions collectives existant au moment de l'entrée en vigueur de la loi produisent leurs effets jusqu'à la date prévue par la convention. En ce qui concerne les conventions collectives adoptées après l'entrée en vigueur de la loi, leurs effets ont pris fin au 30 décembre 2011 au plus tard. Dans ce cas, la négociation collective a été reprise en 2012. On peut mentionner trois dispositions de cette loi qui risquent d'affaiblir considérablement la négociation collective en Roumanie.

La première vise les critères de représentativité des syndicats. Les critères de représentativité, au niveau de l'entreprise, sont plus stricts selon la nouvelle Loi sur le dialogue social ; plus de la moitié des salariés de l'entreprise doivent désormais adhérer au syndicat pour que celui-ci soit reconnu comme représentatif, contre seulement un tiers dans la réglementation antérieure. En cas d'absence de syndicat représentatif, la loi prévoit la possibilité de mener la négociation collective par des représentants élus du personnel. Auparavant, un syndicat était considéré comme représentatif s'il était associé à une fédération syndicale représentative, même s'il ne comptait pas parmi ses membres un tiers des employés de l'entreprise. Les syndicats roumains ont vivement protesté contre l'élimination de cette forme alternative de représentativité, car souvent les représentants élus du personnel sont insuffisamment puissants pour obtenir, à l'occasion de la négociation collective, des droits supplémentaires pour les salariés.

La deuxième disposition qu'on peut mentionner est la suppression des « contrats collectifs de travail » de niveau national⁶. Par la conclusion du contrat collectif de travail au niveau national, les confédérations syndicales pouvaient négocier des conditions minimales uniformes et pouvaient assurer la représentation collective des salariés roumains, y compris des travailleurs intérimaires, des salariés temporaires, des employés de maison. Cette abolition conduit à priver une bonne partie de salariés – notamment ceux qui travaillent dans des petites entreprises⁷ – du bénéfice de conditions minimales établies par la convention collective de niveau national. À cet effet s'ajoute l'affaiblissement des syndicats et la baisse du taux de syndicalisation des salariés.

Enfin, une autre disposition légale vise les effets des conventions collectives de branche. Auparavant, celles-ci trouvaient application dans toutes les entreprises appartenant à cette branche, peu important que l'employeur fasse ou non partie d'une fédération patronale représentative au niveau du secteur (branche) d'activité. Selon l'article 133 de la nouvelle loi sur le dialogue social, les conventions collectives de branche produisent des effets pour tous les salariés des entreprises faisant partie des organisations patronales signataires de la convention. De plus, la convention collective de branche ne peut être enregistrée auprès du Ministère du travail que si la somme totale des salariés des entreprises membres des organisations patronales signataires de la convention représentent plus de la moitié des employés de cette branche. En conclusion, les conventions collectives de travail seront applicables à un nombre beaucoup plus restreint de salariés.

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 En Roumanie, la convention collective est légalement appelée « contrat collectif de travail ».

⁷ En Roumanie, la négociation collective n'est obligatoire que pour les entreprises de plus de 20 salariés.

