

2020/3

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE SOUTENUE PAR L'INSTITUT DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES DU CNRS

DOSSIER THÉMATIQUE

LA DIRECTIVE 2019/1158 DU 20 JUIN 2019 CONCERNANT L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PRIVÉE DES PARENTS ET DES AIDANTS
Coordination par **Pascale Lorber et Guillaume Santoro**

Introduction, **Pascale Lorber et Guillaume Santoro**

La Directive de 2019 sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée : une nouvelle étape franchie, **Eugenia Caracciolo di Torella**

La transposition de la Directive 2019/1158 en Italie : Problèmes en suspens et solutions complexes, **Laura Calafà**

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants en droit français au regard de la Directive 2019/1158 du 20 juin 2019, **Guillaume Santoro**

La Directive 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants dans une perspective allemande, **Laura Krüger**

L'impact de la Directive 2019/1158 du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en droit néerlandais, **Susanne Burri**

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en Slovénie à la lumière de la nouvelle Directive européenne 2019/1158, **Sara Bagari**

Concilier vie professionnelle et vie familiale pour promouvoir l'égalité femmes/hommes au Portugal à la lumière de la Directive 2019/1158, **Catarina de Oliveira Carvalho**

Mise en œuvre en Pologne de la Directive 2019/1158 concernant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des parents et des aidants, **Anna Musiala**

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en Roumanie dans le contexte de la Directive (UE) 2019/1158 du 20 juin 2019, **Felicia Roşioru**

Transposition de la Directive 2019/1158 dans le droit du travail tchèque, **Vera Stangova**

La Directive 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants au Royaume-Uni : l'effet Brexit, **Oxana Golynger et Pascale Lorber**

La situation des parents et des proches aidants en droit suisse à la lumière de la Directive (UE) 2019/1158, **Stéphanie Perrenoud**

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en Afrique du Sud : un objectif irréalisable ?, **Kitty Malherbe**

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES : ALGÉRIE - AMÉRIQUES : BRÉSIL / CANADA / CHILI / ÉTATS-UNIS / PÉROU / URUGUAY - ASIE-OCÉANIE : AUSTRALIE / JAPON - EUROPE : BULGARIE / FÉDÉRATION DE RUSSIE / FRANCE / IRLANDE / ITALIE / RÉPUBLIQUE DE SERBIE / TURQUIE

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Membres du Conseil scientifique

N. Aliprantis (Grèce), G.-G. Balandi (Italie), U. Becker (Allemagne), U. Carabelli (Italie), J. Carby Hall (Royaume-Uni), A. Cissé Niang (Sénégal), L. Compa (États-Unis), W. Däubler (Allemagne), P. Davies (Royaume-Uni), M. Dispersyn (Belgique), S. Gamonal C. (Chili), Adrian O. Goldin (Argentine), Z. Góral (Pologne), M. Iwamura (Japon), J.-C. Javillier (France), P. Koncar (Slovénie), M. Nasr-Eddine Koriche (Algérie), A.-M. Laflamme (Canada), R. Le Roux (Afrique du Sud), A. Lyon-Caen (France), A. Monteiro Fernandes (Portugal), A. Montoya Melgar (Espagne), A. Neal (Royaume-Uni), R. Owens (Australie), C. Papadimitriou (Grèce), P.-G. Pougoué (Cameroun), M. Rodríguez-Piñero (Espagne), J.-M. Servais (Belgique), A. Supiot (France), M. Sur (Turquie), G. Trudeau (Canada), C. Vargha (Bureau International du Travail), M. Weiss (Allemagne), A. Zheng (Chine).

Directrice de la publication

Isabelle Daugereilh, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Rédactrice en Chef

Marie-Cécile Clément, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Secrétaire de rédaction

Marilyne Mondolfi, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Mise en page

Corinne Blazquez, Maison des Sciences de l'Homme d'Aquitaine (MSHA).

Membres du Comité éditorial

Pablo Arellano Ortiz (Organisation Internationale du Travail - Université Pontifica de Valparaiso PUCV - Chili), Philippe Auvergnon (CNRS - Université de Bordeaux - France), Eri Kasagi (CNRS - Université de Bordeaux - France), Risa L. Lieberwitz (Université de Cornell - États-Unis), Pascale Lorber (Université de Leicester - Royaume-Uni), Stefania Scarponi (Université de Trento - Italie), Yuki Sekine (Université de Kobé - Japon), Achim Seifert (Université Friedrich Schiller de Iéna - Allemagne) et Ousmane O. Sidibé (Mali).

Correspondants du réseau d'Actualités juridiques internationales

■ **AFRIQUES** : A. Govindjee et K. Malherbe (Afrique du Sud), C. Boukli-Hacène et Z. Yacoub (Algérie), B. Millefort Quenum (Bénin), P. Kiemde et H. Traoré (Burkina-Faso), P.-E. Kenfack (Cameroun), S. Yao Dje et D. Koffi Kouakou (Côte d'Ivoire), P. Kalay (République Démocratique du Congo - Congo Kinshasa), S. Ondze (République du Congo - Congo Brazzaville), I. Yankhoba Ndiaye et Massamba Gaye (Sénégal), N. Mzid et A. Mouelhi (Tunisie)

■ **AMÉRIQUES** : A. O. Goldin, D. Ledesma Iturbide et J. P. Mugnolo (Argentine), A. V. Moreira Gomes, S. Machado et J. Sarmiento Barra (Brésil), R.-C. Drouin, A.-M. Laflamme, L. Lamarche et G. Trudeau (Canada), P. Arellano Ortiz et S. Gamonal C. (Chili), C. Castellanos Avendano, A. N. Guerrero et V. Tobon Perilla (Colombie), R. L. Lieberwitz (États-Unis), P. Kurczyn Villalobos (Mexique), L. Gamarra Vilchez et M. K. Garcia Landaburu (Pérou), M. Ermiada Fernández et H. Barretto Ghione (Uruguay).

■ **ASIE-OCÉANIE** : D. Allen, S. McCrystal et T. Walsh (Australie), A. Zheng (Chine), J. Park (Corée du Sud), G. Davidov (Israël), S. Dake, M. Iwamura, E. Kasagi, H. Nagano, Y. Sekine et Y. Shibata (Japon), S. Taweejamsup (Thaïlande) et Tuán Kiêt Nguyễn (Vietnam).

■ **EUROPE** : A. Seifert (Allemagne), A. Csuk et G. Löschnigg (Autriche), A. Lamine et V. De Greef (Belgique), A. Filcheva et Y. Genova (Bulgarie), C. Jacqueson (Danemark), I. Vukorepa (Croatie), J. L. Gil y Gil (Espagne), E. Serebryakova et A. Alexandrova (Fédération de Russie), M. Badel, M. Gally, J.-P. Laborde, S. Ranc et M. Ribeyrol-Subrenat (France), C. Papadimitriou et A. Stergiou (Grèce), T. Gyulavári et K. Rúzs Molnár (Hongrie), M. O'Sullivan (Irlande), A. Mattei et S. Nadalet (Italie), B. Bubilaityte Martisiene et G. Tamašauskaitė (Lituanie), S. Burri et N. Gundt (Pays-Bas), M. Gajda, A. Musiała et M. Pliszkiwicz (Pologne), T. Coelho Moreira et A. Monteiro Fernandes (Portugal), M. Stefko et V. Štangová (République Tchèque), F. Rosioru (Roumanie), J. Carby-Hall et P. Lorber (Royaume-Uni), F. Bojić et L. Kovačević (Serbie), P. Koncar et B. Kresal (Slovénie), J. Julén Votinius (Suède) K. Pärli et A. Meier (Suisse), Kübra Doğan Yenisey et M. Sur (Turquie).

DOSSIER THÉMATIQUE

LA DIRECTIVE 2019/1158 DU 20 JUIN 2019 CONCERNANT L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PRIVÉE DES PARENTS ET DES AIDANTS

COORDINATION PAR PASCALE LORBER ET GUILLAUME SANTORO

- p. 6 PASCALE LORBER ET GUILLAUME SANTORO**
Introduction
- p. 8 EUGENIA CARACCILO DI TORELLA**
La Directive de 2019 sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée : une nouvelle étape franchie
- p. 20 LAURA CALAFÀ**
La transposition de la Directive 2019/1158 en Italie : Problèmes en suspens et solutions complexes
- p. 34 GUILLAUME SANTORO**
L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants en droit français au regard de la Directive 2019/1158 du 20 juin 2019
- p. 46 LAURA KRÜGER**
La Directive 2019/1158 du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants dans une perspective allemande
- p. 58 SUSANNE BURRI**
L'impact de la Directive 2019/1158 du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en droit néerlandais
- p. 70 SARA BAGARI**
L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en Slovénie à la lumière de la nouvelle Directive européenne 2019/1158
- p. 82 CATERINA DE OLIVEIRA CARVALHO**
Concilier vie professionnelle et vie familiale pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au Portugal : considérations et perspectives à la lumière de la Directive 2019/1158 sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants
- p. 94 ANNA MUSIALA**
Mise en œuvre en Pologne de la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des parents et des aidants
- p. 100 FELICIA ROȘIORU**
L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en Roumanie dans le contexte de la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement Européen et du Conseil du 20 juin 2019
- p. 112 VERA STANGOVA**
Transposition de la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants dans le droit du travail tchèque

SOMMAIRE 2020/3

- p. 118 OXANA GOLYNKER ET PASCALE LORBER**
La Directive 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants au Royaume-Uni : l'effet Brexit
- p. 132 STÉPHANIE PERRENOUD**
La situation des parents et des proches aidants en droit suisse à la lumière de la Directive (UE) 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants
- p. 144 KITTY MALHERBE**
L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en Afrique du Sud : un objectif irréalisable ?

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES

- p. 158 ALGÉRIE** - ZINA YACOB, Université de Béjaïa

AMÉRIQUES

- p. 164 BRÉSIL** - JULIANO BARRA, Université Mackenzie-Brésil, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne et ARTHUR WEINTRAUB, Université Fédérale de Sao Paulo - Unifesp
- p. 168 CANADA** - GILLES TRUDEAU, Université de Montréal
- p. 172 CHILI** - SERGIO GAMONAL C., Université Adolfo Ibáñez
- p. 176 ÉTATS-UNIS** - RISA L. LIEBERWITZ, Cornell University - School of Industrial and Labor Relations
- p. 180 PÉROU** - MARIA KATIA GARCIA, Université pontificale catholique du Pérou
- p. 184 URUGUAY** - HUGO BARRETTO GHIONE, Université de la République

ASIE - OCÉANIE

- p. 188 AUSTRALIE** - SHAE MCCRYSTAL, Faculté de droit, Université de Sydney
- p. 192 JAPON** - YOJIRO SHIBATA, Université de Chukyo

EUROPE

- p. 196 BULGARIE** - YAROSLAVA GENOVA, Faculté de Droit de l'Université de Plovdiv « Paissii Hilendarski »
- p. 200 FÉDÉRATION DE RUSSIE** - ANNA ALEKSANDROVA, Université d'État de Penza
- p. 206 FRANCE** - JEAN-PIERRE LABORDE, Université de Bordeaux
- p. 212 IRLANDE** - CAROLINE MURPHY et LORRAINE RYAN, Université de Limerick
- p. 218 ITALIE** - ALBERTO MATTEI, Université de Vérone
- p. 222 RÉPUBLIQUE DE SERBIE** - FILIP BOJIĆ, Université de Belgrade
- p. 226 TURQUIE** - MELDA SUR, Université d'Économie d'Izmir

L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE EN ROUMANIE DANS LE CONTEXTE DE LA DIRECTIVE (UE) 2019/1158 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL DU 20 JUIN 2019



ABSTRACT

The balance between family and professional life of workers has been one of the constant objectives of Romanian social policy. However, the legislator was more concerned with the situation of parents than with the carers, ignoring the phenomenon of the aging of the population, aggravated by the exodus of young Romanians to various Member States of the European Union. As an egalitarian state, Romania does not limit most of the means of work-life balance to employees, but the benefit of such rights is recognized, in most cases, also for self-employed workers. In this context, the legislative impact of directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on the balance between the professional and private lives of parents and carers will be limited and aims in particular situation of carers.

KEYWORDS: *Parental Leave, Paternity Leave, Flexible Working Arrangements.*

RÉSUMÉ

L'équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle des travailleurs a été l'un des objectifs constants de la politique sociale roumaine. Toutefois, le législateur s'est montré plus préoccupé de la situation des parents que des aidants, ignorant le vieillissement de la population aggravé par l'exode des jeunes vers différents Etats membres de l'Union Européenne. Etat égalitaire, la Roumanie ne limite pas les moyens d'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle des salariés, et le bénéfice de ces droits est également reconnu, dans la plupart des cas, aux travailleurs indépendants. Dans ce contexte, l'impact législatif de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement Européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants reste limité en Roumanie et vise principalement la situation des aidants.

MOTS CLÉS: *Congé parental, congé de paternité, formules de travail flexibles.*

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée nous rappelle l'image d'un artiste jongleur au cirque : plus l'artiste est talentueux, plus le résultat est spectaculaire. Parfois la jonglerie est simple et les balles ne sont pas nombreuses ; d'autres fois, la jonglerie est très complexe et risqué pour celui qui la met en œuvre. La vie privée et la vie professionnelle ne sont pas toujours facilement mises en équilibre et les travers s'inclinent parfois d'un côté ou de l'autre.

Dans ce contexte, au cours des trois dernières décennies, l'Union Européenne a adopté des instruments politiques et des mesures législatives de plus en plus complexes, visant à « équilibrer » la vie professionnelle et la vie privée. La perspective européenne s'est sensiblement modifiée ces dernières années, passant de la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle¹ à la recherche de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée². Les moyens d'assurer cet équilibre ont été diversifiés et la protection a dépassé celle apportée au statut de parent, afin d'être octroyée à tous ceux qui exercent des responsabilités familiales. À présent, au niveau européen, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée vise trois domaines : la possibilité de prendre un congé pour prendre soin des enfants et des proches à charge, la mise en place de modalités de travail flexibles et l'accès à des services de garde³.

Inscrite dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes, l'adoption de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement Européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants vise à assurer une égalité réelle des chances et de traitement des hommes et des femmes dans le travail.

Ancien pays communiste devenu égalitaire, la Roumanie compte un nombre important de femmes travaillant, leur taux de chômage étant de façon constante moins élevé que celui des hommes. Au regard du fait que les horaires de travail se sont allongés et que le travail en soi est devenu de plus en plus prenant, des mesures de conciliation - notamment de la vie familiale - avec la vie professionnelle ont été progressivement adoptées, accompagnées par un soulagement - au moins du point de vue légal - des femmes. Le contexte législatif en Roumanie est plutôt favorable au partage des responsabilités familiales entre les hommes et les femmes⁴ ; une protection supplémentaire est octroyée aux enfants handicapés et à leurs parents. En dépit de l'égalité devant la Loi, ce sont plutôt les femmes en pratique qui

1 L'article 33 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne garantit la protection de toute personne contre tout licenciement pour un motif lié à la maternité, ainsi que le droit à un congé de maternité rémunéré et à un congé parental suite à la naissance ou l'adoption d'un enfant, afin de pouvoir concilier vie familiale et vie professionnelle.

2 Le Socle européen des droits sociaux prévoit, dans son Principe n°9, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée garantissant aux parents et aux personnes ayant des responsabilités familiales le droit de bénéficier de congés adaptés, de formules de travail flexibles, ainsi que l'accès à des services de garde.

3 E. Chierigato, « A Work-Life Balance for All? Assessing the Inclusiveness of EU Directive 2019/1158 », *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 36, Issue 1, 2020, p. 64.

4 La réglementation du congé parental est passée d'un droit exclusivement reconnu à la mère de l'enfant, à un droit dont l'exercice appartient aux deux parents - mère ou père - de l'enfant.

assument les responsabilités familiales liées aux enfants⁵. Actuellement, le cadre législatif ignore le plus souvent le besoin d'équilibre entre vie personnelle et vie privée en cas de maladie d'un membre de la famille. Toutefois, il existe dans certains cas des mesures de protection légales en présence d'un membre de la famille dépendant même si, en pratique, cette situation a une incidence négative notamment sur l'emploi des femmes.

En plus du congé parental, la législation roumaine reconnaît à présent le droit au congé de paternité, au congé en cas d'adoption d'un enfant, au congé pour soigner l'enfant malade⁶, des droits particuliers pour les enfants handicapés, le droit à un programme individualisé de travail, ainsi que la reconnaissance de la force majeure comme élément justifiant l'absence du salarié. De fait, en Roumanie, est autorisée l'absence du salarié pendant ses horaires de travail, si elle est justifiée par un événement de force majeure, y compris la force majeure liée à des raisons familiales urgentes qui rendent indispensable la présence immédiate du travailleur. Dans ce cas, la responsabilité disciplinaire du salarié ne peut être engagée et toute sanction disciplinaire à son égard est exclue.

Dès lors, l'impact sur la législation roumaine de la directive (UE) 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée porte essentiellement sur la situation des aidants qui bénéficient, à ce jour, uniquement d'un congé pour soigner l'enfant malade et de mesures de protection en cas d'invalidité d'un membre de la famille.

Après avoir identifié les bénéficiaires des mesures tendant à équilibrer vie professionnelle et vie privée **(I)**, il s'agira d'analyser les moyens mis en place pour œuvrer en faveur de l'équilibre recherché **(II)**.

I - UN ÉQUILIBRE ... POUR QUI ?

Selon l'article 2 de la directive (UE) 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants, les droits qu'elle garantit s'appliquent à tous les travailleurs « qui ont un contrat de travail ou une relation de travail au sens de la législation, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur dans chaque État membre, en tenant compte de la jurisprudence de la Cour de justice ». Ces droits ne sont donc pas limités aux salariés car la directive vise également à protéger les travailleurs occupant un emploi atypique.

Il convient d'ores et déjà de préciser que le système roumain de sécurité sociale présente la particularité d'être ouvert à tous les citoyens, indépendamment de leur statut de salarié ou d'indépendant. Il n'existe donc pas de superposition entre le droit du travail et le droit de la sécurité sociale. Si le droit du travail est construit sur la division binaire opposant les travailleurs subordonnés (les salariés) aux travailleurs indépendants, cette division en droit de la sécurité sociale n'est en revanche pas déterminante, puisque l'assurance sociale suppose, par principe, le versement d'une cotisation déterminée en fonction du revenu professionnel, quelle que soit la nature du rapport du travail (subordonné ou indépendant).

5 Les données statistiques dans ce domaine ne sont pas très détaillées. Selon le Bulletin Statistique du Ministère du Travail roumain, en 2019, 178 441 personnes ont bénéficié du congé parental (par rapport aux 174.328 personnes en 2018), sans distinguer par le genre des bénéficiaires. En 2019, il y avait 332.019 enfants de moins de 2 ans (*Evoluții în domeniul asistenței sociale în anul 2019* : http://mmuncii.ro/j33/images/buletin_statistic/Asist_2019.pdf).

6 C.-A. Moarcăș Costea, *Dreptul securității sociale*, București, Ed. C.H. Beck, 2013.

En outre, depuis 2018, la cotisation est identique pour les deux groupes des travailleurs⁷, même si les travailleurs indépendants doivent verser eux-mêmes ces cotisations alors que, dans le cas des salariés, les cotisations sont perçues et versées par l'employeur. Par ailleurs, toute personne physique résidant en Roumanie bénéficie de l'assurance-maladie et du fonds de pensions, moyennant l'obligation de verser les contributions correspondantes : 10% (pour l'assurance-maladie) et 25% (pour le fond des pensions) sur tous les revenus mensuels provenant d'activités professionnelles, salariées ou indépendantes, auxquelles s'ajoute 10% pour l'impôt sur le revenu.

Le principe des assurances sociales en Roumanie prévoit ainsi que toutes les personnes percevant un revenu professionnel doivent contribuer par le versement d'une cotisation tandis que avec l'exception notable des retraites) les prestations sont octroyées en fonction des besoins de la personne concernée, et non en fonction de la cotisation versée. Dès lors, et malgré quelques exceptions, tous les travailleurs sont couverts en cas de maladie et de charges familiales (par le bénéfice du congé parental et du congé d'adoption en cas d'adoption d'un enfant). Les travailleurs indépendants peuvent s'assurer, moyennant une faible cotisation, contre les risques encourus de chômage, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, et peuvent bénéficier des congés en cas de maladie, de risques liés à la grossesse, ou pour soigner un enfant malade.

II - UN ÉQUILIBRE ... PAR QUELS MOYENS ?

La législation roumaine prévoit de nombreux moyens permettant de concilier la vie privée et la vie professionnelle. La plupart de ces dispositifs prennent principalement en considération la situation des parents, la naissance et les soins à apporter à un enfant. Il existe ainsi divers congés, adaptés à des situations différentes, ainsi que de nombreuses structures d'accueil d'enfants et de services de soins accessibles au plus grand nombre. Néanmoins, la situation des aidants est moins prise en compte par le législateur et le vieillissement de la population, dans le contexte d'une importante émigration de la population jeune, risque d'engendrer des difficultés au sein de la société roumaine.

A - LE CONGÉ PARENTAL

Le statut de parent entraîne des bonheurs et des inquiétudes et, du point de vue du droit du travail, une disponibilité limitée de la personne. Le moyen le plus usité pour concilier la vie familiale et la vie professionnelle - et le plus important du point de vue de son domaine d'application - est sans aucun doute le congé parental⁸. En règle générale,

7 Dans les rapports de travail dépendant, après une réforme très contestée, à partir de 2018, les cotisations pour l'assurance-maladie (10%) et pour le fonds des pensions (25%) sont prélevées exclusivement sur les salaires, l'employeur n'ayant pas de cotisation à verser dans ces cas. Auparavant, l'employeur prenait en charge une partie de ces contributions. Mais celui-ci est désormais obligé de verser une contribution s'élevant à 2,25% de la masse salariale (contribution destinée au financement du fonds de garantie des créances salariales, du système d'assurance-chômage, des congés de maladie et de maternité, et de l'assurance maladie et accident professionnels).

8 Sept États membres (Chypre, Grèce, Espagne, Irlande, Malte, Pays-Bas et Royaume-Uni) octroient un congé parental sans indemnisation. Moins de la moitié des États membres proposent un congé parental dont la rémunération représente au moins 66% des revenus antérieurs (Autriche, Tchéquie, Danemark, Estonie, Finlande, Hongrie, Lituanie, Luxembourg, Pologne, Roumanie, Slovénie et Suède) ; dans certains États membres (par exemple l'Espagne et le Royaume-Uni), les parents ont accès à un dispositif de soins rémunérés, sous la forme d'un congé de maternité plus long, qui peut être partagé entre les parents (E. Chierigato, *op. cit.*, p. 65).

ce congé est admis jusqu'aux deux ans de l'enfant et l'indemnisation mensuelle représente 85% du revenu antérieur du bénéficiaire⁹. L'exercice de ce droit est reconnu à l'un des parents de l'enfant, y compris à la personne qui a adopté l'enfant ; à l'une des personnes à qui l'enfant a été confié en vue de l'adoption ; au tuteur ; à l'une des personnes de la famille d'accueil ou de placement d'urgence (à l'exception de l'assistant maternel professionnel, qui ne peut bénéficier de ces droits que pour ses propres enfants).

Si la mère remplit les conditions légales pour bénéficier du congé de maternité, le congé parental peut être accordé après l'écoulement des six semaines de congé de maternité (suivant l'accouchement) obligatoire et jusqu'aux deux ans de l'enfant. Le dernier mois de congé doit être pris par un autre parent que le demandeur initial dès lors que ce dernier remplit les conditions légales. Dans ce cas, la personne qui a initialement demandé le congé parental peut opter pour un congé sans solde ou, selon le cas, reprendre ses activités professionnelles. La transposition de la directive (UE) 2019/1158 entraînera la modification de cette disposition législative car, selon la directive, deux mois de congé parental ne peuvent pas être transférés. Par ailleurs, si l'enfant né est atteint par un handicap, le congé parental est reconnu jusqu'à l'âge de 3 ans de l'enfant et peut être suivi par un autre congé, spécial, reconnu jusqu'à l'âge de 7 ans de l'enfant.

Pour bénéficier du congé parental, il n'existe pas de système spécial d'assurance, ni d'obligation de payer une quelconque cotisation. Toutefois, il ne s'agit nullement d'un bénéfice généralisé puisque le bénéficiaire doit avoir perçu un revenu soumis à l'impôt sur le revenu (des salaires ou des revenus assimilés, tels les revenus du travail indépendant ou ceux des activités agricoles, forestières et d'aquaculture) pendant 12 mois et sur les deux dernières années précédant la date de naissance de l'enfant. Si le bénéficiaire a exercé plusieurs activités, tous les revenus professionnels sont pris en compte pour le calcul de l'indemnité de congé parental, dans la limite d'un certain plafond.

Le montant de l'allocation mensuelle équivaut à 85% des revenus professionnels net moyens réalisés par le demandeur au cours des 12 derniers mois précédant la date de naissance de l'enfant (ou la date à laquelle l'adoption a été approuvée). Le montant minimum de l'allocation mensuelle ne peut être inférieur à 2,5 x ISR¹⁰, et son montant maximum ne peut pas dépasser la valeur de 8500 lei. Depuis le 1^{er} janvier 2018, le montant minimum de l'indemnité mensuelle de congé parental pour un enfant est de 1250 lei et le montant maximum est de 8500 lei¹¹. En cas de naissances multiples, une somme supplémentaire représentant le niveau minimal de l'allocation mensuelle est ajoutée pour chaque enfant (donc 1250 lei par enfant). Cette disposition légale est vivement critiquée par la doctrine roumaine, qui considère qu'il s'agit là d'une discrimination. Néanmoins, ce dispositif légal reste concordant avec la jurisprudence européenne¹².

9 Le congé parental est règlementé par l'Ordonnance d'Urgence n°111/2010, qui remplace un Règlement de 2005.

10 Indicateur de Référence Sociale, établi périodiquement et actuellement de 500 lei (110 €).

11 Soit environ à 270 € (le minimum) et 1810 € (le maximum).

12 CJUE, 16/09/2010, *Zoi Chatzi c. Ypourgos Oikonomikon*, affaire n°C149/10, ECLI:EU: C:2010:534. Selon la Cour, l'accord-cadre sur le congé parental conclu le 14/12/1995, qui figure à l'annexe de la directive 96/34/CE du Conseil, n'impose pas, en cas de naissance de jumeaux, la reconnaissance automatique d'un droit à un nombre de congés parentaux égal à celui des enfants nés. Toutefois, les parents d'enfants jumeaux doivent jouir d'un traitement qui tienne compte de leurs besoins particuliers (§ 61-62 et 75). En ce sens, les Etats membres peuvent adopter d'autres mesures (droit d'accès à des structures d'accueil de l'enfance, aide financière, modes flexibles d'organisation du travail (§ 72-73)).

Si un deuxième enfant est né pendant le congé parental accordé pour un premier enfant, ce congé est prolongé jusqu'à ce que le deuxième enfant atteigne l'âge de 2 ans, et le montant de l'allocation mensuelle est augmenté du montant de l'allocation minimale - 1250 lei - pour chacun des enfants, à partir du deuxième. Si la personne qui a bénéficié d'un congé parental se trouve dans une situation nouvelle lui donnant droit à un congé parental, dans un délai maximum de 12 mois à compter de la fin du congé parental antérieur, l'allocation mensuelle de congé parental pour l'enfant précédent est accordée dans le cas où l'indemnité calculée sur la base des revenus réalisés pendant les 12 mois est inférieure.

Dans le cas des salariés, l'employeur a l'obligation d'approuver le congé parental et la période d'octroi est fixée d'un commun accord avec le salarié. La période durant laquelle une personne bénéficie du congé parental et de l'allocation afférente est assimilée au stage de cotisation dans le système des pensions et d'assurance chômage ; en plus, le bénéficiaire préserve la qualité d'assuré dans le système d'assurance maladie sociale, sans obligation de payer la cotisation correspondante. La durée du congé parental est prise en compte en tant qu'ancienneté dans le travail et l'entreprise. Pour bénéficier du congé parental, le type de contrat de travail, le nombre d'heures de travail ou le niveau du salaire perçu (pour les salariés) n'entrent pas en considération ; seul importe que la personne ait obtenu des revenus soumis à l'impôt, et non son statut juridique ou le montant des revenus réalisés.

Les 12 mois nécessaires pour pouvoir bénéficier d'un congé parental peuvent être constitués de « périodes assimilées », c'est-à-dire de périodes au cours desquelles le demandeur n'a pas perçu de revenus professionnels, mais qui sont prises en compte selon la loi. Il s'agit notamment des périodes pendant lesquelles le demandeur a bénéficié : d'allocations de chômage ou d'indemnités en cas de licenciements collectifs ; de congés en cas d'incapacité temporaire de travail, de congé de maternité, de risque maternel ou de soins de l'enfant malade et des prestations sociales d'assurance maladie ; de congés médicaux et d'indemnités pour la prévention des maladies et la récupération des capacités de travail, (exclusivement pour les situations résultant d'accidents du travail ou de maladies professionnelles) ; d'une pension d'invalidité ; du congé parental et de l'allocation mensuelle correspondante.

La loi prend également en compte, en tant que « période assimilée », le chômage technique (la période d'interruption temporaire d'activité, à l'initiative de l'employeur, sans licenciement, pour des raisons économiques, technologiques, structurelles ou similaires) ; la période de 3 mois à compter de la fin d'un contrat de travail à durée déterminée et du début d'un autre contrat de travail à durée déterminée ; la période durant laquelle le demandeur a accompagné son conjoint envoyé en mission permanente à l'étranger ; le service militaire volontaire, la période pendant laquelle la personne a été concentrée, mobilisée ou en captivité ; la période de formation pré-universitaire, les études universitaires de premier cycle ou de maîtrise, de l'enseignement postuniversitaire ou des études doctorales. La loi assimile également la période située entre la fin d'un enseignement pré-universitaire et le début, au cours de la même année civile, d'une autre formation pré-universitaire ou universitaire, suivies sans interruption ; la fin d'une forme d'enseignement universitaire et le début, au cours de la même année civile, d'une autre forme d'enseignement universitaire, au niveau des études de premier cycle ou de maîtrise, ou d'enseignement postuniversitaire, suivies sans interruption, ainsi qu'un délai de 60 jours à compter de la fin des cours des différents formes d'enseignement.

Les personnes ayant exercé des activités professionnelles dans les États membres de l'Union européenne, ou dans d'autres pays appliquant les dispositions du Règlement (CE) n°883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 sur la coordination des

systèmes de sécurité sociale, bénéficient de la totalisation des périodes d'activité exercée dans ces Etats, dans les conditions prévues par ledit Règlement. En plus de la condition de revenus perçus pendant 12 mois, la loi impose que le domicile ou la résidence se situent sur le territoire roumain, et l'obligation pour le bénéficiaire de résider en Roumanie avec l'enfant pour lequel il/elle sollicite le congé et de s'occuper de son éducation et de ses soins. Si le bénéficiaire reprend son activité professionnelle pendant la période du congé parental, le bénéfice de ce droit est suspendu et une incitation mensuelle de 50% du montant minimum de l'allocation, établie à présent à 650 lei, est octroyée. Enfin, il est interdit à l'employeur de licencier le bénéficiaire du congé parental. L'interdiction prévue est prolongée une seule fois - de 6 mois - après le retour définitif du salarié au travail.

B - LE CONGÉ POUR LES SOINS D'UN ENFANT HANDICAPÉ

Dans le cas d'un enfant handicapé qui a atteint l'âge de 3 ans, l'un de ses parents naturels ou adoptifs, la personne à qui l'enfant a été confié en vue de l'adoption, le tuteur, l'une des personnes de la famille d'accueil ou de placement d'urgence (à l'exception de l'assistant maternel professionnel, qui ne peut bénéficier de ces droits que pour ses enfants), bénéficie d'un congé de soins jusqu'aux 7 ans de l'enfant¹³. Ce congé est octroyé après le congé parental, ou à tout moment avant l'âge de 7 ans, à condition que le demandeur ait perçu des revenus soumis à l'impôt au cours des 12 derniers mois avant de demander ce congé. Les mêmes règles du congé parental concernant les situations assimilées sont applicables. Pendant la durée du congé des soins jusqu'à l'âge de 7 ans, une allocation mensuelle égale au montant minimum de l'allocation de congé parental est accordée.

Le titulaire du droit à ce congé jouit, selon le cas, des droits suivants: des horaires de travail réduit à 4 heures/jour, sur demande, pour la personne qui s'occupe effectivement de l'enfant handicapé (et jusqu'à ses 18 ans); une indemnité égale à 50% du montant minimum de l'allocation de congé parental; un congé de maladie, pour la prise en charge d'un enfant handicapé nécessitant une hospitalisation, un traitement ambulatoire ou à domicile pour des maladies intercurrentes, ainsi que pour le rétablissement / la réadaptation (jusqu'aux 18 ans de l'enfant).

Des droits spécifiques sont accordés aux parents souffrant d'un handicap. Ainsi, une aide mensuelle équivalente à 45% du montant minimum de l'allocation de congé parental est accordée au parent touché par un handicap sévère ou accentué, qui ne perçoit pas d'autres revenus en dehors des prestations d'assistance sociale destinées aux personnes handicapées, et ce, jusqu'à ce que son enfant ait atteint l'âge de 3 ans. Ce montant est d'environ 35% du montant minimum de l'allocation du congé parental lorsque son enfant est âgé de 3 à 7 ans. En outre, une pension alimentaire mensuelle est allouée à la personne qui ne remplit pas les conditions prévues par la loi pour l'octroi de ce congé - et donc de l'allocation mensuelle afférente - équivalente à 35% du montant minimum de l'allocation de congé parental jusqu'aux 3 ans de l'enfant, ou à 15% pour un enfant âgé de 3 à 7 ans.

La personne gravement handicapée, qui a un enfant à charge et qui ne remplit pas les conditions prévues par la loi pour l'octroi du congé parental et l'allocation mensuelle afférente, bénéficie d'une aide mensuelle à hauteur de 45% du montant minimum de l'allocation du congé parental jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 2 ans, et à hauteur de 15% du montant minimum de l'allocation de congé parental pour l'enfant âgé de 2 à 7 ans.

13 Ce congé est réglementé par l'Ordonnance d'Urgence n°111/2010.

C - LE CONGÉ DE PATERNITÉ

Selon l'article 4 de la directive (UE) 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants, les États membres doivent prendre les mesures nécessaires pour que les pères aient le droit de bénéficier d'un congé de paternité. Le congé d'une durée minimale de dix jours doit être pris à l'occasion de la naissance de l'enfant du travailleur. Ce droit ne peut pas être subordonné par les États membres à une période de travail ou à une exigence d'ancienneté, ni à des conditions liées à la situation maritale ou familiale du travailleur. Les États membres ont le choix de prévoir si le congé de paternité peut être pris en partie avant la naissance de l'enfant, ou seulement après sa naissance.

Actuellement en Roumanie, les pères bénéficient d'un congé de paternité accordé conformément à la loi n°210/1999, congé en principe de 5 jours ouvrables. Le congé peut être complété par 10 jours ouvrables supplémentaires si le père a suivi un cours de garde d'enfants (permettant d'acquérir les connaissances nécessaires pour élever et prendre soin des enfants) et possède un certificat de fin d'études. Cette prolongation du congé de paternité peut être renouvelée plusieurs fois. Le congé de paternité est accordé, sur demande, dans les 8 premières semaines suivant la naissance de l'enfant, le demandeur devant présenter un certificat de naissance attestant de la qualité du père de l'enfant. Une fois le congé accordé, le père bénéficiera également de l'indemnité afférente, perçue sur le fond salarial de l'employeur, égale au salaire correspondant à la période d'absence du salarié.

Par rapport aux dispositions de la directive 2019/1158, qui prévoit une rémunération ou une allocation pour le congé de paternité égale à celle prévue pour le congé survenu en cas d'interruption de ses activités en raison de son état de santé, la législation roumaine prévoit pour sa part une rémunération intégrale, c'est à dire une allocation équivalente au salaire total du père bénéficiaire du congé. En revanche, la durée habituelle du congé de paternité prévue par la législation roumaine est de 5 jours ouvrables, soit deux fois moins que les 10 jours ouvrables prévus par la directive. De plus, le bénéfice du congé de paternité est aujourd'hui restreint aux pères ayant le statut de salarié, aux officiers de police, aux militaires, aux soldats, ainsi qu'aux fonctionnaires à statut spécial de l'administration pénitentiaire. Dès lors, des modifications législatives devront être apportées afin d'étendre le bénéfice de ce droit aux travailleurs indépendants.

D - LE CONGÉ « D'ADAPTATION »

En Roumanie, la loi prend en considération la situation particulière des personnes qui décident d'adopter un enfant. La procédure d'adoption est longue et suppose la disponibilité de parents adoptifs. Dans ce contexte, l'un des bénéfices reconnus aux parents adoptifs est le congé « d'adaptation », introduit par la loi n°57/2016¹⁴. La personne impliquée dans la procédure d'adoption (l'adoptant) - ou éventuellement l'un des conjoints de la famille adoptive - qui perçoit un revenu soumis à l'impôt sur le revenu, peut bénéficier d'un congé d'adaptation d'une durée maximale d'un an. Ce congé comprend la période de mise en relation de l'enfant avec l'adoptant ou les parents adoptifs en vue de l'adoption. L'allocation mensuelle versée est calculée selon l'indicateur social de référence, d'un montant de 3,4 x ISR (donc 1700 lei par mois), un montant fixe, indépendamment du revenu antérieur de la personne sollicitant le congé d'adaptation. La période durant laquelle une personne bénéficie du congé d'adaptation et de l'allocation afférente est assimilée au

14 La loi n°57/2016 a modifié la loi n°273/2004 concernant la procédure d'adoption.

stage de cotisation dans le système des pensions et d'assurance chômage. En outre, le bénéficiaire préserve sa qualité d'assuré dans le système d'assurance maladie sociale, sans obligation de payer la cotisation correspondante. La durée du congé d'adaptation est prise en compte en tant qu'ancienneté dans le travail et l'entreprise. Le congé d'adaptation ne peut être cumulé avec le congé parental pour le même enfant.

A noter que la procédure d'adoption suppose une mise en relation de l'enfant pendant une période de 90 jours avec la personne ou la famille qui souhaite l'adopter, afin que le tribunal puisse raisonnablement évaluer les relations familiales. L'adoption peut être décidée par le tribunal une fois cette période écoulée.

E - L'ABSENCE DU TRAVAIL POUR REMPLIR LES OBLIGATIONS DE LA PROCÉDURE D'ADOPTION

Conformément à la loi n°57/2016, la personne qui adopte un enfant dispose du droit de s'absenter du travail, afin de récupérer le certificat d'adoptant (de l'agrément) et de réaliser l'appariement pratique. Le temps libre est accordé sans diminution des droits salariaux, jusqu'à un maximum de 40 heures par an. Ainsi, les employeurs ont l'obligation d'autoriser les absences du salarié ou du conjoint adoptif, pour effectuer les évaluations nécessaires à l'obtention du certificat (de l'agrément) et procéder à l'appariement pratiques. Ce temps libre est accordé sur demande, sur la base d'un calendrier recensant les différentes réunions - ou, le cas échéant, les visites à l'enfant - établi par l'autorité compétente. La violation par l'employeur de ces obligations est sanctionnée d'une amende de 1000 à 2500 lei.

F - LE CONGÉ EN CAS DE FÉCONDATION *IN VITRO*

Selon une modification législative survenue en avril 2019¹⁵, le Code du travail roumain prévoit un congé supplémentaire rémunéré de trois jours, au profit des salariées qui subissent une procédure de fécondation *in vitro*. Le congé peut être accordé chaque année, à raison d'un jour à la date de la ponction ovarienne et de deux jours à la date du transfert d'embryon. Ce congé supplémentaire est reconnu seulement pour les femmes salariées et la demande de congé doit être accompagnée d'un courrier médical délivrée à cet effet par le médecin spécialiste.

G - LE CONGÉ POUR SOIGNER L'ENFANT MALADE

Ce congé est réglementé par l'Ordonnance d'Urgence du Gouvernement n°158/2005 et peut être accordé jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 7 ans, ou jusqu'à ses 18 ans pour l'enfant handicapé souffrant de maladies intercurrentes (d'autres maladies en plus du handicap). Dans le cas des maladies graves, le congé est octroyé jusqu'à ses 16 ans. Pour apprécier la gravité de la maladie, les éléments cliniques, évolutifs et les complications sont prises en compte : la maladie est considérée comme grave si les troubles morphologiques et fonctionnels déterminent une durée cumulée de soins médicaux prodigués à l'enfant, exclusivement pour l'état de base, de plus de 90/180 jours par an.

Le congé pour soigner l'enfant malade est également reconnu au parent accompagnant l'enfant pour un traitement sur le territoire d'un État membre de l'Union européenne ou sur le territoire d'un autre État tiers. Le congé est accordé sur demande à l'un des parents, y

15 L'Ordonnance d'Urgence du Gouvernement n°26/2019, introduisant l'article 147¹ dans le Code de travail roumain.

compris les parents adoptifs, au tuteur ou à la personne qui s'est vue confier le soin de l'enfant en famille d'accueil. Toutefois, une période de cotisation de 6 mois portant sur les 12 mois précédant le congé est requise. Le congé est d'une durée maximale de 45 jours par enfant et par an. Pour certaines maladies, la période maximale de 45 jours peut être prolongée (par exemple, si l'enfant subit une intervention chirurgicale). L'indemnité de congé pour soigner l'enfant malade équivaut à 85% du revenu moyen des 6 derniers mois du demandeur.

H - LA JOURNÉE GRATUITE POUR LES SOINS DE SANTÉ DES ENFANTS

La loi 91/2014 sur l'octroi d'une journée de travail par an consacrée aux soins de santé des enfants confère à l'un des parents le droit de s'absenter 1 jour/an, avec réduction des droits salariaux, pour accompagner l'enfant à un examen médical. C'est un jour reconnu par la loi pour les deux parents et la demande du parent - ou du représentant légal de l'enfant - sera déposée au moins 15 jours ouvrables avant la visite chez le médecin, et doit être accompagnée d'une déclaration indiquant que cette année-là, l'autre parent ou représentant légal n'a pas sollicité le jour ouvrable et ne le demandera pas. Pour le bénéfice de ce droit, les parents ou les représentants légaux de l'enfant doivent être assurés dans le système public d'assurance -maladie.

Pour les familles ou le parent de 2 enfants, une seule journée de travail est offerte par an ; pour 3 enfants ou plus, deux jours ouvrables sont accordés chaque année, consécutifs ou non, selon la décision de l'employeur, le bénéfice de ce droit n'étant cependant pas reportable à l'année suivante.

I - LES JOURS DE CONGÉ POUR SURVEILLANCE DES ENFANTS EN CAS DE FERMETURE TEMPORAIRE DES ÉCOLES

L'épidémie de Coronavirus a bouleversé les relations de travail et la vie quotidienne. Les établissements scolaires ont été fermés, le domicile du travailleur s'est transformé, dans la plupart de cas, en lieu de travail. L'état d'urgence a été déclaré en Roumanie le 16 mars 2020¹⁶ et a été associé à la restriction de certains droits, parmi lesquels le droit à l'enseignement et le droit à la vie intime, familiale et privée. Le télétravail a pris la place du travail habituel à chaque fois que ce remplacement a été possible. D'autres parents ont continué de travailler dans les mêmes conditions qu'avant l'état d'urgence. Dans ce contexte, le législateur a prévu des jours de congé pour que les parents surveillent leurs enfants, en cas de fermeture temporaire des écoles¹⁷.

Les jours de congé sont reconnus à l'un des parents, y compris le parent adoptif, à l'une des personnes à qui l'enfant a été confié en vue de l'adoption, au tuteur ou à l'une des personnes de la famille d'accueil ou de placement d'urgence, pour surveiller les enfants de moins de 12 ans, en cas de suspension des cours, de fermeture temporaire des écoles ou des unités d'enseignement préscolaire dans lesquelles ils sont inscrits, en raison de conditions météorologiques défavorables ou d'autres situations extrêmes ainsi décrétées par les autorités compétentes. Ce droit est reconnu aussi au parent ou au représentant légal de l'enfant handicapé âgé de moins de 18 ans, ou de l'adulte handicapé inscrit dans un établissement d'enseignement ou bénéficiaire de services de jour. L'indemnité pour

16 Par le Décret n°195 du 16 mars 2020 sur la mise en place de l'état d'urgence sur le territoire de la Roumanie.

17 Cette mesure a été prévue par la Loi n°19/2020 adoptée le 14 mars 2020.

chaque jour de congé est versée par l'employeur et représente 75% du salaire journalier de base du bénéficiaire, dans la limite de 75% du salaire brut moyen annuel (5429 lei)¹⁸. Les impôts et cotisations obligatoires liés à l'indemnité versée sont à la charge de l'employeur, mais celui-ci a le droit de déduire le montant net de l'indemnité du Fonds de garantie pour le paiement des créances salariales. Le bénéfice de ce droit n'a pas été étendu aux personnes ayant poursuivi leurs activités professionnelles en régime de télétravail, ni à celles bénéficiant déjà du congé parental, de l'indemnité de chômage technique ou du congé annuel de repos. De plus, dans certains domaines d'activités expressément prévus par la loi, le droit aux jours de congé pour surveiller les enfants n'a pu être accordé qu'avec le consentement de l'employeur¹⁹. Ce droit a été exclu pour les salariés du système national de défense, le personnel pénitentiaire et le personnel des services de santé publique. Le législateur n'a pas règlementé l'hypothèse où les deux parents de l'enfant travaillent dans ces secteurs, ce qui a engendré de graves problèmes en pratique.

Durant la pandémie, cette loi a constitué l'un des moyens les plus importants pour concilier la vie familiale avec la vie professionnelle. Toutefois, pour les salariés ayant poursuivi leur activité professionnelle en régime de télétravail, l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle s'est transformé en un véritable défi²⁰, notamment pour les parents d'enfants en bas âge.

J - LA PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

L'une des formes de protection les plus importantes concerne l'interdiction de licenciement pour : la salariée enceinte qui en informe l'employeur ; la salariée en congé maternité ; le bénéficiaire du congé parental, de la demande jusqu'à la reprise du travail, du congé pour soigner l'enfant malade, pour les soins d'un enfant handicapé ou d'adaptation. L'interdiction est prolongée, une seule fois, de 6 mois, après le retour définitif du salarié au travail. En outre, selon l'article 59 du Code du travail roumain, le licenciement de salariés en raison de la situation ou de la responsabilité familiale est considéré comme discriminatoire et annulé par les tribunaux.

K - L'ASSISTANCE PERSONNALISÉE DES PERSONNES HANDICAPÉES

L'adulte gravement handicapé a droit à un assistant personnel, sur la base de l'évaluation socio-psycho-médicale, qui peut être son conjoint, l'un de ses proches ou parents. L'assistant personnel de la personne gravement handicapée surveille, assiste et fournit des soins, sur la base du plan de service individuel établi par le médecin. En ce sens, l'assistant personnel peut conclure un contrat de travail avec la mairie du domicile de la personne gravement handicapée, ayant tous les droits et les obligations des salariés, ainsi que le devoir de traiter la personne gravement handicapée avec respect, bonne foi et compréhension, et de ne pas abuser physiquement, mentalement ou moralement de son

18 Soit environ à 1155 €.

19 Il s'agit notamment du système énergétique national, du secteur nucléaire, des unités d'assistance sociale, des unités de télécommunications, des unités publiques de radio et de télévision, des unités de transport ferroviaire, de transport public et assurant la salubrité des localités, le commerce alimentaire, la production et la distribution de médicaments et d'équipements sanitaires, la distribution de carburant, les unités pharmaceutiques.

20 Eurofound (2020), *Regulations to address work-life balance in digital flexible working arrangements*, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19046en.pdf

état. Ce droit - reconnu principalement aux membres de la famille - n'est accordé qu'en cas de handicap sévère d'un proche.

A ce jour, il n'existe pas dans la législation roumaine de droit équivalent au congé d'aidant tel que prévu par la directive 2019/1158/UE (5 jours ouvrables par an). Des journées - rémunérées ou non par l'employeur - peuvent être prévues par certaines conventions collectives, afin de permettre aux travailleurs d'apporter des soins à un membre de la famille ou à une personne vivant sous le même toit, pour des raisons médicales graves.

L - DES FORMULES FLEXIBLES DE TRAVAIL

Le Code du travail roumain autorise des horaires personnalisés de travail, à la demande ou avec le consentement du travailleur. Dans ce cas, en règle générale, un créneau horaire est prévu par les parties au contrat de travail, déterminant la période durant laquelle le salarié doit être présent sur le lieu de travail et prévoyant le libre choix des horaires de travail pour le reste du temps de travail (une liberté de choix totale des horaires de travail pouvant également être autorisée). En outre, les parties peuvent décider que le lieu du travail est le domicile du salarié ou de recourir au télétravail si le travail peut être effectivement accompli dans ces conditions. La différence principale entre le travail à domicile et le télétravail du point de vue de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, réside dans le fait que le travailleur à domicile peut choisir ses horaires, tandis que le télétravailleur établit ses horaires de travail d'un commun accord avec son employeur.

Conclusion

Le panorama des moyens existants dans la législation roumaine pour permettre un équilibre réel entre la vie privée et la vie professionnelle révèle une préoccupation constante du législateur, qui reconnaît cet équilibre comme un objectif de la politique sociale. Les mesures progressivement adoptées ont visé l'implication des deux partenaires et le partage des responsabilités familiales entre les hommes et les femmes. Cependant, même si l'on constate une implication des hommes dans la vie familiale par la prise en charge des tâches y relatives (notamment dans les villes), le chemin vers l'égalité est encore long à parcourir... Dans ce contexte, l'impact de la directive (UE) 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants sera limité, dans la mesure où bien des mesures visant cet équilibre existent déjà dans la législation roumaine. La modification législative la plus importante devra essentiellement concerner la situation des aidants et obliger le législateur à prendre de la réalité du vieillissement de la population.

FELICIA ROȘIORU

Maître de conférences, Faculté de Droit, Université Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca.

Thèmes de recherche : Subordination, discrimination, relations collectives, détachement transnational.

Publications :

~ F. Rosioru, « Collective Bargaining in Romania: the Aftermath of an Earthquake? », in S. Laulom (dir.) *Collective Bargaining Developments in Time of Crisis*, Kluwer Law International, Bulletin of Comparative of Comparative Labour Relations series, 2018.

~ F. Rosioru, *The changing concept of subordination*, in G. Kiss (dir.), *Recent Developments in Labour Law*, Akademiai Kiado, Budapest, 2013.

TARIFS 2020

REVUE DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

(PAPIER) ISSN 2117-4350
(E-JOURNAL) ISSN 2262-9815

PAR AN

3 NUMÉROS PAPIERS (FRANÇAIS)
1 NUMÉRO ÉLECTRONIQUE (ANGLAIS)

COMPTRASEC
UMR 5114

Mme Marie-Cécile Clément
UNIVERSITÉ DE BORDEAUX
Avenue Léon Duguit - 33608 PESSAC cedex FRANCE
Tél. 33(0)5 56 84 54 74
Fax 33(0)5 56 84 85 12
Email : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

Nom/Name/Nombre

Adresse/Address/Direcció

Code postal/Zip Code/Codigo postal Ville/City/Ciudad

Pays/Country/Pais

① / @

		Prix/Price/Precio
Abonnement Annuel Annual Subscription Suscripción anual	Revue papier / Print Journal / Revista Impresa (3 n° en français / 3 issues in French / 3 números en francés)	105 €
	Revue électronique / E-journal/ Revista Electrónica (1 n° en anglais/1 issue in English, 1 número en inglés)	70 €
	Pack Revues papier et électronique / Printed copies & E-journal / Revistas impresa y electrónica (3 n° en Français & 1 n° en Anglais/ 3 issues in French & 1 in English/ 3 números en francés & 1 en inglés)	145 €
Prix à l'unité Unit Price Precio unitario	Revue Papier / Print Journal/ Revista Impresa	40 €
	Revue électronique /E-Journal/Revista Electrónica	70 €
	Article / Journal article/Artículo	6 €
<i>Frais de port compris / Postal charges included / Gastos de envío incluidos</i>		
TVA VAT IVA	Livraison / Delivery/Entrega : 2,10% France / 1,05% DOM & Corse / 0% UE & hors UE	TOTAL

MODE DE RÈGLEMENT/MODE DE PAYMENT/FORMA DE PAGO

PAIEMENT EN LIGNE / ONLINE PAYMENT / PAGO EN LINEA
(Carte de crédit - Credit card - Tarjeta de credito)

CHÈQUE / CHEK
À libeller à l'ordre de / Make out to / A la orden de
Monsieur l'agent comptable de l'Université de Bordeaux

NB : Le paiement en ligne est à privilégier

Online payment is preferred / El pago en linea se prefiere

Date Signature

Préciser ici les numéros de la Revue qui vous intéressent ou l'année à partir de laquelle vous souhaitez souscrire un abonnement / Please mention here the issues you are interested in / Por favor, especifique aqui los numeros de la revista que desea

**Pour souscrire
un abonnement permanent**
(renouvellement annuel automatique)
cocher la case ci-dessous



ABONNEMENT PERMANENT
PERMANENT SUBSCRIPTION
SUSCRIPCIÓN PERMANENTE



REVUE

2020/3

DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

La Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est publiée par le COMPTRASEC, UMR 5114 CNRS de l'Université de Bordeaux depuis 1981. Elle est diffusée trois fois par an dans le but de contribuer au développement des analyses et des échanges sur le droit du travail et de la sécurité sociale à travers le monde. La Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est membre de l'International Association of Labour Law Journals (IALLJ), réseau international d'échange d'idées et de publications en droit du travail et de la sécurité sociale.

Pour toute correspondance ou proposition de contribution écrire à :

Marie-Cécile CLÉMENT

COMPTRASEC - UMR CNRS 5114 - Université de Bordeaux
16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - 33608 PESSAC cedex FRANCE

E-mail : marie-cecile.clement@u-bordeaux.fr

Téléphone : 33 (0)5 56 84 54 74 - Télécopie : 33 (0)5 56 84 85 12

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr>

Les opinions émises dans les articles n'engagent que leurs auteurs. Lorsqu'une traduction est effectuée en langue française, elle l'est sous la responsabilité du rédacteur en chef et des membres du Comité éditorial.

Tout manuscrit est soumis, sans indication du nom de l'auteur, à deux lecteurs pour évaluation et avis avant publication.

NUMÉRO PRÉCÉDENT

2020/2

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

LA VIE PERSONNELLE DU SALARIÉ

COORDINATION PAR ALLISON FIORENTINO

AVEC LES CONTRIBUTIONS DE :

Allison Fiorentino (Introduction), Urwana Coiquaud (Québec), Gabrielle Golding (Australie), Peter Upson (Nouvelle-Zélande), Gabriela Mendizábal Bermúdez (Mexique), Melda Sur (Turquie), Marie-Cécile Escande-Varniol et Gerhard Binkert (Allemagne), Elena Serebrykova et Elena Sychenko (Fédération de Russie), Mercedes López Balaguer et Emma Rodríguez Rodríguez (Espagne), Sébastien Ranc (France), Matthew W. Finkin (USA)

JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

COMMENTAIRE

Andrea Allamprese et Raphael Dalmaso - Comité Européen des Droits Sociaux - *La décision du Comité de Strasbourg sur la Réclamation n°158/2017 CGIL c/ Italie : la terre tremble !*

ACTUALITÉS

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL
ORGANISATION DES NATIONS UNIES
UNION EUROPÉENNE

CHRONIQUE BIBLIOGRAPHIQUE

Sylvaine Laulom

Tamás Gyulavári, Emanuele Menegatti (eds), *The Sources of Labour Law*, Wolters Kluwer, 2020, 404 p., Alphen aan den Rijn.

À PARAÎTRE

2020/4

STUDIES

THEMATIC CHAPTER

COMPARATIVE LABOUR CASE LAW

INTERNATIONAL LABOUR CASE LAW

INTERNATIONAL LEGAL NEWS

REVUE

DE DROIT COMPARÉ

DU TRAVAIL

ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU
TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

4 numéros par an
~3 éditions papier (en français)
~1 édition électronique (en anglais)

2020/1

Etudes
Actualités Juridiques Internationales

2020/2

Jurisprudence Sociale Comparée
Jurisprudence Sociale Internationale
Chronique bibliographique

2020/3

Dossier thématique
Actualités Juridiques Internationales

2020/4

Studies
Thematic Chapter
Comparative Labour Case Law
International Legal News
Comparative Labour Law Literature

Pour plus d'informations

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue-de-droit-compare-du-travail-et-de-la-securite-sociale>

Contact

revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

COMPTRASEC

Centre de droit comparé du travail
et de la sécurité sociale

université
de BORDEAUX



40 euros
ISSN 2117-4350