

## **LA LEGISLATION DU TRAVAIL EN ROUMANIE**

### **L'employé**

Selon les dispositions légales, une personne ne peut pas conclure un contrat de travail avant l'âge de 16 ans.

Une personne peut conclure un contrat de travail à l'âge de 15 avec l'accord de parents ou de représentants légaux, pour des activités conformes avec son âge qui ne vont pas affecter la santé et le développement professionnelle.

### **Cumul des fonctions**

La législation prescrit que toute personne peut cumuler plusieurs fonctions et a le droit de recevoir le salaire correspondant à chaque fonction occupée.

Le salarié est obligé d'informer son employeur de ses autres fonctions. Toutefois, le contrat de travail ne peut pas interdire ce cumul (sauf clause de non-concurrence).

Le cumul n'est cependant pas admis en cas d'incompatibilités prévues par les codes déontologiques de diverses fonctions et professions (par exemple la fonction de juge est incompatible avec aucune autre fonction, sauf celle d'enseignant).

### **La conclusion du contrat de travail**

Le Code du Travail prescrit que le contrat de travail soit passé par écrit, en langue roumaine.

La conclusion du contrat de travail devra être précédée d'une information précontractuelle portant sur : la fonction du salarié, les risques encourus, la date d'effet et la durée du contrat, le salaire, le siège de la société...

Le contrat de travail sera obligatoirement enregistré à l'inspection du travail dans les 20 jours ouvrables de sa conclusion.

Le recours à la « convention civile de collaboration » n'est pas applicable.

### **Le livret de travail**

Jusqu'au 31.12.2008, chaque salarié (sauf exceptions) doit avoir un livret de travail. Ce livret est à remettre à l'employeur, qui le remet à son tour à l'Inspection de travail. L'Inspection du travail le remplit périodiquement en indiquant le montant des rémunérations octroyées, la fonction de travail et les conditions de ce travail.

A compter du 01.01.2009, les livrets de travail n'existeront pas non plus.

### **La durée du contrat individuel de travail**

Le contrat de travail est conclu pour une durée indéterminée, ou déterminée (remplacement d'un titulaire de poste, prestation d'un travail saisonnier...). Le contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour une durée maximale de 24 mois.

### **Les congés**

Les salariés ont droit à une période de congés pendant laquelle ils seront payés comme s'ils travaillaient effectivement. Cette période ne peut être annuellement inférieure à :

- 21 jours de travail
- 24 jours ouvrables si le salarié travaille dans des conditions nuisibles, difficiles ou dangereuses.

## **La durée quotidienne et hebdomadaire du travail :**

La durée quotidienne de travail est en principe de 8 heures, sur 5 jours ouvrables, soit une durée hebdomadaire de 40 heures.

La durée maximum légale de temps de travail ne peut pas dépasser 48 heures par semaine, inclus les heures supplémentaires.

Par exception, la durée de temps de travail, qui inclue les heures supplémentaires, peut être prolongée à plus de 48 heures par semaine, à condition que la moyenne des heures de travail, calculé pour une période de référence de 3 mois, ne dépasse pas 48 heures par semaine.,

Il peut être également conclu des contrats de travail à temps partiel, pour une durée de 2 heures au minimum par jour.

## **La période d'essai**

Une période d'essai peut être introduite dans le contrat de travail à durée indéterminée. Cette période d'essai ne peut être supérieure à :

- 5 jours ouvrables pour les salariés non qualifiés
- 30 jours calendriers pour les fonctions d'exécution
- 90 jours calendriers pour les fonctions d'encadrement.

## **La clause de « non concurrence »**

Une clause de non-concurrence peut être insérée dans les contrats de travail, permettant d'interdire au salarié de prêter une activité concurrente à celle de son employeur à l'issue de son contrat de travail. Cette clause peut produire ses effets pour une période maximum de 2 ans à partir de la date de cessation de contrat de travail. La clause devra être rémunérée mensuellement au minimum à hauteur de 50% de la moyenne de salaires bruts reçus par le salarié dans les dernières 6 mois antérieurs à la date de cessation de son contrat.

## **Le salaire minimum**

Le salaire minimum brut en vigueur au 1 janvier 2008 s'établit à 500 LEI (environ 135 EUR) pour 170 heures de travail par mois.

A partir du 01.07.2008 le salaire minimum brut porté à 540 LEI pour 170 heures de travail par mois.

A la négociation du salaire, l'employeur est en outre obligé de tenir compte de suivants coefficients minimum de hiérarchie à appliquer sur le salaire brut. Ces coefficients sont résumés comme suit :

a. ouvriers

1. non qualifiés = 1

2. qualifiés = 1,2

b. personnel administratif dont les études nécessaires sont constituées par le lycée :

1. lycée = 1,2

2. école post lycée = 1,25

c. personnel spécialisé :

1. études supérieures de courte durée = 1,3

## 2. études supérieures de longue durée = 2

### **Le Règlement intérieur de l'entreprise**

Chaque entreprise doit négocier avec les syndicats ou les représentants du personnel « un règlement intérieur » comprenant, entre autres, les règles de sécurité au travail, d'hygiène, les droits et obligations de l'employeur et des salariés, les sanctions applicables...

### **La fin du contrat individuel de travail**

La fin du contrat individuel de travail a lieu :

- de droit ;
- d'un commun accord entre les parties ;
- à l'initiative de l'employé (démission) ;
- à l'initiative de l'employeur dans les cas suivants (licenciement) : motifs liés à la personne du salarié et motifs qui ne sont pas liés à la personne du salarié (motifs économiques).

### **Le travail intérimaire**

Le recours au travail intérimaire a été rendu possible avec l'introduction du nouveau code du travail. Les agences de travail intérimaire doivent être agréées par l'Etat roumain. Le contrat de travail intérimaire doit être conclu pour une durée initiale qui ne peut dépasser 12 mois maximum, et qui ne peut être reconduite qu'une seule fois pour six mois au maximum.

### **Les conventions collectives**

Les sociétés employant plus de 20 personnes sont obligées d'initier la négociation collective afin d'appliquer une convention collective négociée avec les syndicats ou les représentants du personnel. La convention collective doit être renégociée annuellement, à l'initiative de l'employeur.

### **Fond de garantie pour les salaires**

A partir de 01.10.2007, chaque employeur doit contribuer mensuellement au fond de garantie pour le paiement des créances salariales à concurrence de 0,25% de la masse salariale.

*Mise à jour : mars 2008*