

# ROUMANIE

## Mesures d'ordre public applicables au salarié détaché

\*\*\*

La présente fiche fait le point sur les principales mesures d'ordre public au regard des principales sources de droit du travail.

Elle ne saurait être exhaustive.

\*\*\*

### Introduction

#### • Base juridique

Les règles relatives au détachement temporaire de salariés en Roumanie sont prévues par [la loi sur le détachement de travailleurs dans le cadre d'une prestation de services transnationale](#) (disponible en roumain).

La [loi n°172/2020](#) transposant la directive (UE) 2018/957 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services (disponible en roumain).

Les règles applicables en matière de détachement transnational sont disponibles en anglais sur le site internet de [l'inspection du travail roumaine](#). Elles proviennent principalement du [Code du travail roumain](#) (disponible en anglais).

#### • Champ d'application du détachement

En application de la loi sur le détachement, le détachement est caractérisé quand :

- un employeur, pour son propre compte et sous sa direction, envoie des travailleurs en Roumanie en vertu d'un contrat conclu entre l'entreprise effectuant le détachement et le bénéficiaire de la prestation de services qui est actif en Roumanie ;
- un employeur envoie des travailleurs en Roumanie dans un établissement ou une entreprise appartenant au même groupe ;
- une agence de travail intérimaire affecte un travailleur au sein d'une entreprise utilisatrice établie ou opérant en Roumanie.

En outre, l'employeur établi hors de Roumanie doit exercer une activité substantielle dans son pays d'origine pour pouvoir bénéficier des règles relatives au détachement et il doit exister un contrat de travail, pendant la durée du détachement, entre cet employeur et le salarié détaché.

### I- Règles de droit du travail applicables aux salariés détachés

L'employeur étranger qui détache des salariés en Roumanie pour une courte durée, soit 12 mois maximum, est tenu de respecter les conditions de travail (y compris les conditions de rémunération et d'emploi) qui sont prévues par les dispositions légales réglementaires et administratives ou [conventionnelles](#) (conventions collectives d'application générale au niveau de la branche). Il s'agit du « noyau dur restreint » (A).

De plus, en vertu de la loi transposant la directive (UE) 2018/957 sur le détachement des travailleurs, les salariés détachés en Roumanie pour une longue durée, soit plus de 12 mois, se voient désormais appliquer quasiment l'intégralité du droit du travail roumain à partir du 13<sup>e</sup> mois de détachement. En effet, en complément

du « noyau dur restreint », ils sont soumis aux conditions de travail, de rémunération et d'emploi prévues par la loi et les conventions collectives étendues. Il s'agit du « noyau dur élargi » (B). Toutefois, le prolongement du noyau dur restreint pour six mois supplémentaires est possible (voir partie II-B.)

Ce principe du noyau dur, aussi bien restreint qu'élargi, ne constitue pas un obstacle à l'application des conditions de travail, de rémunération et d'emploi de l'état d'origine pour autant que celles-ci soient plus favorables pour le travailleur détaché. De plus, il convient de noter que les accords sectoriels sont contraignants pour l'ensemble du secteur seulement si les organisations patronales signataires emploient plus de la moitié des travailleurs du secteur concerné et si l'extension a été demandée par les parties signataires et approuvée par le Conseil national tripartite. Dans le cas contraire, ils sont considérés comme des accords applicables à un groupe d'entreprises et ne couvrent que les entreprises appartenant aux organisations qui les ont signés.

## A. Noyau dur restreint

### 1. La durée du travail

- **La durée normale et maximale de travail**

Pour les salariés à temps plein, la durée normale de travail est de 8 heures par jour (pour une semaine de travail de 5 jours) et de 40 heures par semaine. La durée maximale de travail est, quant à elle, fixée à 48 heures par semaine (heures supplémentaires incluses). L'employeur a l'obligation de tenir un registre des heures de travail de chaque salarié qui peut être remis à l'inspection du travail sur demande.

- **Les heures supplémentaires**

Toute heure de travail réalisée sur demande de l'employeur au-delà de la durée normale hebdomadaire de travail (40 heures par semaine) est assimilée à une heure supplémentaire.

La réalisation d'heures supplémentaires n'est possible qu'avec le consentement du salarié, sauf en cas de force majeure ou pour prévenir ou atténuer les conséquences d'un accident.

Il est interdit d'effectuer des heures supplémentaires au-delà de la durée maximale du travail (48 heures), sauf en cas de force majeure ou pour prévenir ou atténuer les conséquences d'un accident.

En contrepartie de la réalisation d'heures supplémentaires, le salarié doit bénéficier :

- d'un repos compensateur rémunéré dans les 60 jours calendaires suivants leur réalisation ; et
- du paiement de son salaire de base pour chaque heure supplémentaire réalisée.

Lorsqu'il n'est pas possible d'accorder un repos compensateur rémunéré au salarié, celui-ci a droit au paiement d'une majoration de salaire à hauteur de 75% minimum de son salaire de base.

- **Les temps de repos et de pause**

Après 12 heures de travail par jour, les salariés ont droit à un temps de repos de 24 heures. Ils ont, par ailleurs, droit à un temps de repos qui ne peut être inférieur à 12 heures consécutives entre deux jours ouvrables. Dans le cas du travail par roulement, le temps de repos entre les roulements ne peut être inférieur à 8 heures entre deux jours ouvrables.

Le repos hebdomadaire est de 48 heures consécutives, généralement accordé le samedi et le dimanche. La convention collective applicable ou le règlement intérieur peut fixer le repos hebdomadaire un autre jour de la semaine. Dans ce cas, le salarié bénéficie d'une majoration de salaire, telle que prévue par la convention collective ou, le cas échéant, par le contrat de travail.

De plus, les jours de repos hebdomadaire peuvent être accordés de manière cumulative après une période d'activité continue qui ne peut excéder 14 jours ouvrables. Dans ce cas, les salariés ont droit à une compensation correspondant à 150% de leur salaire de base.

Si la durée journalière de travail dépasse 6 heures, les salariés ont droit à un temps de pause pour déjeuner et à d'autres pauses (se reporter aux dispositions prévues par la convention collective ou le règlement interne, le cas échéant). Le temps de pause n'est pas inclus dans la durée journalière normale de travail.

- **Le travail de nuit**

Le travail de nuit correspond à tout travail effectué entre 22 heures et 6 heures.

Le travailleur de nuit est celui qui effectue de nuit :

- au moins 30 % de son temps de travail mensuel; ou
- au moins 3 heures de son temps de travail journalier. Dans ce cas, il devra préalablement passer un examen médical aux frais de l'employeur.

La durée normale de travail ne doit pas dépasser une moyenne de 8 heures par jour (calculée sur une période de référence pouvant aller jusqu'à 3 mois calendaires, tout en respectant le temps de repos légal hebdomadaire).

Les travailleurs de nuit bénéficient :

- d'une baisse d'une heure de la durée normale de travail, sans réduction de salaire, pour les jours où ils effectuent au moins 3 heures de travail de nuit ; ou
- d'une majoration de 25 % du salaire, si dans leur durée normale de travail au moins trois heures sont effectuées de nuit.

Il est à noter qu'il existe des dispositions particulières pour les travailleurs postés de nuit.

En outre, les salariées enceintes, qui ont récemment accouché ou qui allaitent, ne peuvent pas être obligées à travailler de nuit.

## **2. La rémunération**

Depuis la transposition de la directive (UE) 2018/957, les salariés détachés en Roumanie doivent percevoir la rémunération applicable dans le pays. Celle-ci correspond à une somme comprenant le salaire minimum, tel que défini par la loi, le taux de majoration des heures supplémentaires, les majorations pour travail pendant les jours de repos hebdomadaire et les jours fériés, pour travail de nuit ainsi que tous les autres versements qui sont obligatoires en vertu de la législation nationale et des conventions collectives sectorielles d'application générale.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, le salaire minimum légal est fixé à 3 000 RON (605,8 €) bruts par mois. Toutefois, il est à noter que pour les salariés du secteur de la construction, le montant du salaire minimum mensuel est de 4 000 RON (soit environ 808 €).

## **3. Remboursement des frais professionnels**

L'employeur doit également prendre en charge les indemnités ou le remboursement des frais de transport, de logement et de repas pour les salariés détachés se rendant sur leur lieu habituel de travail en Roumanie ou obligés, pour des raisons professionnelles, de se rendre de leur lieu de travail habituel en Roumanie à un autre lieu de travail, conformément aux règles prévues par la législation nationale ou par la convention collective de travail applicable. Il convient de préciser que toute indemnité spécifique au détachement est considérée comme faisant partie de la rémunération dans la mesure où elle n'est pas octroyée en tant que remboursement des frais de détachement (frais d'hébergement, de transport et de repas).

## **4. Les congés payés et les jours fériés**

- **Les congés payés**

La durée minimum des congés payés est de 20 jours ouvrables. La période de référence des congés payés est déterminée par le contrat de travail.

Les jours fériés non travaillés et les repos compensateurs rémunérés ne sont pas inclus dans les jours de congés payés.

Pour déterminer la durée des congés payés, l'incapacité temporaire de travail, le congé de maternité, le congé de maternité à risques et le congé parental sont assimilés à du temps de travail effectif.

Les congés payés doivent être pris annuellement. Toutefois, s'ils ne peuvent pas être pris annuellement, l'employeur est tenu de les accorder dans les 18 mois à partir de l'année suivant celle de l'ouverture du droit aux congés payés. Il n'est permis de verser une compensation en espèces pour les congés payés non pris qu'en cas de rupture du contrat de travail.

Les salariés travaillant dans des conditions difficiles, dangereuses ou nuisibles, les salariés aveugles ou avec un handicap et les jeunes de moins de 18 ans bénéficient d'au moins 3 jours ouvrables supplémentaires de congés payés.

- **Les jours fériés**

Les jours fériés sont les suivants :

- 1<sup>er</sup> et 2 janvier ;
- 24 janvier, Journée de l'unification des Principautés roumaines ;
- premier et second jour de Pâques ;
- 1<sup>er</sup> mai ;
- 1<sup>er</sup> juin ;
- premier et second jour de la Pentecôte ;
- 15 août, Ascension ;
- 30 novembre, Saint André (saint patron de Roumanie) ;
- 1<sup>er</sup> décembre, Fête nationale ;
- premier et second jour de Noël ;
- deux jours pour chacune des trois fêtes religieuses annuelles, déclarées comme telles par les cultes religieux légaux, autres que les cultes chrétiens, pour les personnes leur appartenant.

Le principe est que ces jours ne sont pas travaillés. Toutefois, si pour des motifs justifiés les jours fériés sont travaillés, les salariés doivent bénéficier d'une majoration d'au moins 100% de leur salaire horaire de base.

## **5. Les règles relatives à la santé, sécurité et hygiène au travail**

La [Loi sur la sécurité et la santé au travail](#) (disponible en anglais) prévoit que l'employeur doit assurer la sécurité et la santé des salariés au regard de tous les aspects liés au travail. Il convient de s'y reporter pour des informations détaillées.

## **6. Les règles relatives à l'égalité des sexes et à la lutte contre les discriminations**

La [Loi sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes](#) (disponible en roumain) pose le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Ce principe est défini comme un accès non discriminatoire, notamment :

- à tous les postes et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, ainsi que la possibilité de choisir ou d'exercer une profession ou une activité ;
- à une rémunération égale pour un travail de valeur égale ;
- aux avantages sociaux, autres que ceux liés au salaire, ainsi qu'aux régimes publics et privés de sécurité sociale ;
- à des conditions de travail conformes aux règles d'hygiène et de sécurité au travail au sein de l'entreprise conformément à la législation en vigueur, y compris les règles relatives au licenciement.

Afin de prévenir et éliminer tout acte discriminatoire sur la base du genre, l'employeur a plusieurs obligations (mise en place de dispositions interdisant les discriminations fondées sur le sexe dans les règles d'organisation et de fonctionnement de l'entreprise, informations des salariés sur l'égalité des genres par le biais d'un affichage spécifique, sanctions administratives dans le règlement intérieur pour les salariés portant atteinte à la dignité personnelle d'autres salariés en créant des situations dégradantes, intimidantes, hostiles, humiliantes ou offensantes, etc.).

## **7. Les règles relatives aux conditions de travail des femmes enceintes/venant d'accoucher et des enfants et des jeunes**

### **• Les règles relatives aux conditions de travail des femmes enceintes/venant d'accoucher**

Toute discrimination basée sur la maternité est prohibée. Tout traitement moins favorable appliqué au salarié du fait de sa grossesse, sa maternité, son congé parental ou son congé paternité constitue une discrimination.

Il est interdit à l'employeur de licencier un salarié pendant:

- la grossesse, quelques temps après l'accouchement, pendant l'allaitement ou pour des raisons directement liés à la maternité ;
- le congé de maternité et le congé de maternité à risques ;
- le congé parental pour s'occuper de ses enfants jusqu'à ce qu'il atteignent l'âge de 2 ans ou 3 ans pour les enfants avec un handicap ;
- le congé paternité ;
- le congé pour s'occuper de son enfant malade âgé de 7 ans au plus ou 18 ans au plus en cas de handicap et de maladie intercurrente.

Ces interdictions ne s'appliquent pas lors de licenciements résultant d'une réorganisation judiciaire, d'une dissolution ou d'une faillite de l'employeur.

A l'expiration du congé de maternité, du congé parental d'une durée maximale de 2 ans, ou de 3 ans dans le cas d'un enfant handicapé, ou du congé de paternité, le salarié a le droit de retourner sur son dernier poste ou un poste équivalent en termes de conditions de travail. Il doit également bénéficier des améliorations apportées aux conditions de travail auxquelles il aurait eu droit pendant son absence.

Par ailleurs, sous certaines conditions spécifiées dans la loi, le salarié a droit à un programme de réinsertion professionnelle dont la durée est indiquée dans le règlement intérieur et qui ne peut être inférieure à 5 jours ouvrables.

Sur l'avis du médecin de famille, la salariée enceinte qui, pour des raisons de santé pour elle-même ou pour le fœtus, ne peut travailler selon la durée normale du travail, a droit à une réduction d'un quart de son temps normal de travail sans réduction de son salaire. Le salaire est entièrement couvert par le fonds des salaires de l'employeur, conformément aux dispositions légales.

Les employeurs sont tenus d'accorder aux salariées qui allaitent deux temps de pause d'une heure chacun pour allaiter l'enfant jusqu'à l'âge d'un an. Ces temps de pause doivent comprendre le temps nécessaire pour se rendre à l'endroit où se trouve l'enfant.

A la demande de la salariée, les temps de pause d'allaitement peuvent être remplacés par une réduction de la durée normale du travail de 2 heures par jour.

Ces temps de pause et la réduction de la durée normale du travail accordés pour l'allaitement sont inclus dans le temps de travail effectif et n'entraînent aucune diminution de salaire (entièrement couvert par le fonds salarial de l'employeur).

### **• Les règles relatives aux conditions de travail des enfants et des jeunes**

La durée du travail des jeunes de moins de 18 ans est de 6 heures par jour et de 30 heures par semaine. Ils bénéficient d'un temps de pause pour déjeuner d'au moins 30 minutes lorsque la durée du travail journalière est d'au moins 4h30 et d'un temps de repos hebdomadaire d'au moins 3 jours ouvrables.

Il est interdit aux jeunes de moins de 18 ans de :

- réaliser des heures supplémentaires ;
- travailler de nuit.

## 8. Les conditions de mise à disposition de personnel, y compris les règles relatives au travail temporaire

La [Loi sur le travail temporaire](#) (disponible en roumain) (codifiée aux articles 88 et suivants du Code du travail roumain) réglemente le travail temporaire.

La durée maximale d'une mission de travail temporaire est de 12 mois. Elle peut être prolongée une seule fois pour une période qui, ajoutée à la durée initiale de la mission, ne peut dépasser 18 mois.

Par ailleurs, le salaire d'un salarié d'une agence de travail temporaire ne doit pas être inférieur à celui d'un salarié de l'entreprise cliente qui effectue le même travail. Si l'entreprise n'a pas de salarié effectuant le même travail, le salaire du travailleur intérimaire sera fixé par référence au salaire d'un salarié occupant un poste similaire, comme mentionné dans l'accord d'entreprise de l'entreprise cliente.

Pour davantage de précisions, il convient de se référer aux dispositions de la loi.

Un salarié mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice située en Roumanie par l'intermédiaire d'une agence de travail temporaire et qui est détaché dans un pays de l'UE, autre que la Roumanie, par l'entreprise utilisatrice est réputé être détaché par l'agence de travail temporaire. Dans ce cas, l'entreprise utilisatrice établie en Roumanie a l'obligation d'en informer l'agence de travail temporaire, qui a mis le salarié à disposition, au moins 30 jours avant le début du détachement. Elle doit également l'informer par écrit de la rémunération, des conditions de travail et d'emploi qu'elle applique en son sein.

### B. Noyau dur élargi

Si la durée totale du détachement dépasse 12 mois, les salariés détachés doivent bénéficier de l'ensemble des dispositions du droit du travail roumain et des conventions collectives applicables (« noyau dur élargi ») à partir du treizième mois. Toutefois, l'employeur n'a pas à appliquer les dispositions relatives :

- à la conclusion et à la rupture du contrat de travail, y compris les clauses de non-concurrence ;
- aux règles relatives aux régimes de retraite complémentaire.

Il convient de noter que les dispositions du droit du travail du pays d'origine peuvent toutefois continuer à s'appliquer si elles sont plus favorables.

Pour le calcul du délai de 12 mois, les périodes de détachement successives de travailleurs détachés en Roumanie par un même employeur pour effectuer la même tâche au même endroit sont comptabilisées dans la durée totale du détachement.

Pour des informations plus détaillées sur le noyau dur élargi, se reporter [au Code du travail roumain](#) (disponible en roumain) qui constitue la principale source de droit du travail.

## II- Formalités à accomplir dans le cadre du détachement

Avant de détacher des salariés en Roumanie et quelle que soit la durée du détachement, l'employeur étranger est tenu de respecter un certain nombre de formalités (A). Par ailleurs, plus spécifiquement, lorsque le détachement dépasse 12 mois, il peut prolonger l'application du noyau dur restreint pendant six mois supplémentaires via une notification motivée (B).

### A. Formalités pour détacher des salariés

Les entreprises établies sur le territoire d'un État membre autre que la Roumanie ou sur le territoire de la Suisse qui détachent des travailleurs dans des entreprises situées en Roumanie ont l'obligation de transmettre une déclaration préalable à l'inspection du travail territoriale du lieu de travail, au plus tard la veille du début de l'activité en Roumanie. La notification doit être effectuée en roumain et doit être transmise, par voie postale, aux inspections du travail de chaque comté où le travail doit être exécuté. Le formulaire de déclaration de détachement est disponible [ici](#) (en bas de page - formulaire en anglais et en roumain).

Une liste des autorités territoriales compétentes pour recevoir la notification est disponible [ici](#).

La notification comporte notamment les mentions suivantes :

- identification du prestataire de services ;
- identification des salariés détachés ;
- personne de liaison avec l'autorité compétente dans le pays d'accueil ;
- personne de contact agissant en tant que représentant ;
- durée du détachement, dates de début et de fin prévues ;
- lieu(x) du détachement ;
- nature des services justifiant le détachement.

L'employeur doit également notifier à l'Inspection nationale du travail toute modification des données de cette déclaration de détachement. La notification doit être soumise dans un délai de 5 jours à compter de la date des modifications.

Le défaut de notification avant le détachement constitue une infraction et est sanctionné d'une amende comprise entre 5 000 et 9 000 RON (soit environ entre 1 009 € et 1 818 €) conformément aux dispositions du [décret sur le détachement de travailleurs dans le cadre de prestations de services transnationales en Roumanie](#) (disponible en roumain).

Par ailleurs, pendant la durée du détachement, l'entreprise détachante doit tenir et mettre à la disposition de l'inspection du travail compétente, sur demande de celle-ci, les copies des documents suivants (obligatoirement traduits en roumain) :

- contrat de travail ou l'équivalent ;
- fiche de paie et la preuve de paiement ;
- durée du travail et le registre des présences.

De plus, elle est également tenue de mettre à disposition, sur demande de l'inspection du travail, des documents permettant de connaître :

- la rémunération totale à laquelle le salarié détaché a droit pendant la période de détachement en Roumanie conformément aux règles sur le détachement transnational, en indiquant séparément l'indemnité spécifique au détachement ;
- les dépenses engagées pour le détachement, telles que les frais de voyage, de nourriture et de logement et la méthode de prise en charge de ces dépenses ;
- les conditions de travail applicables.

Les documents susmentionnés peuvent être demandés par l'Inspection du travail à l'entreprise détachante jusqu'à 3 ans après la fin du détachement. Cette dernière devra obligatoirement les fournir dans les 20 jours ouvrables suivant la réception de la demande.

L'entreprise détachante qui ne se conforme pas à ces obligations est exposée aux mêmes sanctions qu'en cas de défaut de notification.

## **B. Formalités pour prolonger le noyau dur restreint**

La durée d'application du « noyau dur restreint » peut être portée à 18 mois à condition que le prestataire de services présente une notification motivée à l'Inspection du travail de la zone territoriale où les travailleurs détachés exercent leur activité, au plus tard un jour avant la fin de la période de 12 mois. Dans ce cas, le « noyau dur élargi » s'appliquera à compter du dix-neuvième mois de détachement. La loi n°172/2020 indique que pour la détermination de la période de 12 mois, les périodes antérieures à sa date d'entrée en vigueur, soit avant le 16 août 2021, ne sont pas prises en considération. En revanche, elle ne précise pas le contenu de la notification motivée.