



INSPECTION DU TRAVAIL

- ❖ Embauche de citoyens étrangers sur le territoire roumain
- ❖ Détachement transnational des travailleurs citoyens étrangers ordonné par l'employeur roumain
- ❖ Rémunération
- ❖ Temps de travail et de repos
- ❖ Congé de repos
- ❖ Travail des jeunes
- ❖ Cessation du contrat de travail
- ❖ Changement d'employeur

Embauche des travailleurs citoyens étrangers

L'embauche des étrangers sur le territoire de la Roumanie peut être effectuée à condition que l'employeur en Roumanie obtienne de l'Inspectorat Général pour l'Immigration **une autorisation de travail** pour chaque citoyen étranger ou, le cas échéant, **soit exempté de l'obligation d'obtenir cette autorisation**. Pour des informations sur les coûts et les conditions d'obtention de l'autorisation de travail, veuillez consulter le site www.igi.mai.gov.ro.

L'autorisation de travail est obtenue par l'employeur roumain pour chaque travailleur étranger après la soumission des documents requis par l'Ordonnance du Gouvernement n°25/2014 à l'Inspectorat Général pour l'Immigration.

La prestation de travail par des citoyens étrangers se fait sur la base du contrat individuel de travail avec un salaire au moins égal au salaire minimum brut garanti en paiement sur le territoire de la Roumanie.

Sur le territoire de la Roumanie, les services de médiation et de placement de la main-d'œuvre sont effectués gratuitement sans perception de commissions, tarifs ou taxes.

Détachement transnational des travailleurs citoyens étrangers

- ❖ Le travailleur citoyen étranger employé par un employeur roumain peut être détaché transnationalement par celui-ci dans un autre État membre de l'UE pour une période déterminée de 12 mois, avec possibilité de prolongation de 6 mois supplémentaires.
- ❖ Pendant la période de détachement, le lieu de travail change, l'activité étant réalisée sur le territoire d'un autre État membre de l'UE, et le travailleur étranger reste employé de l'employeur roumain.



INSPECTION DU TRAVAIL

- ❖ Les droits salariaux et les frais générés par le détachement: les frais de transport, d'hébergement et de repas, selon le pays où les services sont fournis, sont à la charge de l'employeur roumain.
- ❖ Pour le détachement, l'employeur roumain est obligé de rédiger un avenant au contrat de travail du salarié citoyen étranger.
- ❖ Avant le détachement, l'employeur roumain notifie aux autorités de l'État où les services transnationaux seront fournis les détails des salariés détachés.

RÉMUNÉRATION

Le salaire représente la contrepartie du travail fourni par le salarié sur la base du contrat individuel de travail et est fixé par des négociations individuelles entre l'employeur et le salarié.

L'employeur est tenu de **garantir un salaire brut** mensuel au moins égal au salaire minimum brut garanti en paiement sur le territoire national.

- ✓ À partir du 01.07.2024, **le salaire de base minimum brut** garanti en paiement est de **3.700 lei par mois** pour un programme de travail normal en moyenne de 167,333 heures/mois.
- ✓ Dans **le secteur de la construction**, le salaire de base minimum brut garanti en paiement est d'au moins **4.582 lei/mois** sans inclure les indemnités, primes et autres ajouts pour un programme de travail normal en moyenne de 167,333 heures/mois.

ATTENTION: Le salaire brut est fixé par négociation à partir du minimum économique et mentionné dans le contrat de travail. Le salaire brut est supérieur au salaire net (reçu par le travailleur) car le salaire net représente le revenu salarial après retenue des cotisations sociales et des impôts dus à l'État roumain.

Pour les salariés auxquels l'employeur fournit nourriture, logement ou autres facilités, le montant en argent dû pour le travail effectué ne peut être inférieur au salaire minimum brut prévu par la loi.

L'employeur n'a pas le droit de retenir automatiquement du salaire mensuel les coûts générés par le logement et les services publics. Le paiement des coûts générés par le logement et les services publics est indépendant des droits salariaux perçus mensuellement.

Le salaire est payé en espèces au moins une fois par mois à la date fixée dans le contrat individuel de travail. Le paiement peut être effectué par virement bancaire ou en espèces avec signature par le salarié du document de paiement.



TEMPS DE TRAVAIL ET DE REPOS

➤ Durée normale du temps de travail

- Plein temps : 8 heures par jour (5 jours) et 40 heures par semaine.
- Durée maximale : 48 heures par semaine, heures supplémentaires comprises.
- Durée quotidienne du temps de travail de 12 heures suivie d'une période de repos de 24 heures.

➤ Heures supplémentaires

- Temps de travail > 40 heures/semaine
- Les heures supplémentaires sont compensées par des heures libres payées dans les **90 jours** calendaires suivant leur exécution.
- Impossibilité de compenser par des heures libres payées = prime de salaire ne pouvant être inférieure à 75% du salaire de base correspondant à la durée des heures supplémentaires.

➤ Travail de nuit

- Travail effectué entre 22h00 et 6h00
- Salarié de nuit:
 - travaille de nuit au moins 30% de son temps de travail mensuel.
 - travaille au moins 3 heures de son temps de travail quotidien.

Les salariés de nuit peuvent bénéficier:

- D'une réduction du temps de travail quotidien d'une heure par rapport à la durée normale.
- D'une réduction du temps de travail quotidien d'une heure par rapport à la durée normale.

Les femmes enceintes et allaitantes ne peuvent être obligées à travailler de nuit.

➤ Temps de repos

Repos périodique

- Pause déjeuner : temps de travail quotidien > 6 heures = pause déjeuner et autres pauses.
- Les pauses ne sont pas incluses dans la durée quotidienne normale du temps de travail.

Repos quotidien

- Entre deux jours de travail → repos d'au moins 12 heures consécutives.
- Travail en équipes → repos d'au moins 8 heures entre les équipes.



Repos hebdomadaire

- Repos hebdomadaire : 48 heures consécutives, généralement le samedi et le dimanche.
- Repos hebdomadaire à d'autres jours = prime de salaire.
- Activité continue de maximum 14 jours calendaires = repos cumulé + compensations d'au moins 150% du salaire de base.

Travail les jours fériés légaux

Pour le travail effectué les jours fériés religieux pour les travailleurs appartenant à des cultes religieux autres que chrétiens, 2 jours de congé sont accordés pour chacune des 3 fêtes religieuses annuelles déclarées (6 jours par an) ou

Si, pour des raisons justifiées, les jours de congé ne sont pas accordés, les salariés bénéficient pour le travail effectué les jours fériés légaux d'une prime de salaire ne pouvant être inférieure à 100% du salaire de base correspondant au travail effectué pendant les heures normales de travail.

CONGÉ DE REPOS ANNUEL

Le congé de repos annuel payé est garanti à tous les salariés.

- ✓ La durée minimale est de 20 jours ouvrables.
- ✓ Le congé de repos doit être pris chaque année.
- ✓ La compensation en argent n'est possible qu'en cas de cessation du contrat individuel de travail.
- ✓ Les salariés travaillant dans des conditions difficiles, dangereuses ou nocives, les aveugles, les autres personnes handicapées et les jeunes de moins de 18 ans → bénéficient d'un congé de repos supplémentaire d'au moins 3 jours ouvrables.
- ✓ Le salarié est obligé de prendre son congé de repos en nature.

L'indemnité de congé de repos représente la moyenne quotidienne des droits salariaux des 3 derniers mois précédant celui du congé, multipliée par le nombre de jours de congé.

Mesures de protection et conditions de travail pour les mineurs

- Une personne physique acquiert la capacité de travail à l'âge de **16 ans**.
- L'embauche de personnes de moins de **15 ans est interdite**.
- Une personne physique peut conclure un contrat de travail en tant que salarié à l'âge de **15 ans avec l'accord des parents** ou des représentants légaux pour des activités adaptées à son développement physique, à ses compétences et à ses connaissances.
- **Le retrait de l'accord des parents** ou des représentants légaux pour les mineurs de 15 ans jusqu'à l'âge de 16 ans entraîne **la cessation de plein droit du contrat de travail**.



INSPECTION DU TRAVAIL

- L'embauche dans des emplois lourds, nocifs ou dangereux peut être effectuée après l'âge de 18 ans.

Temps de travail

- La durée du temps de travail est de **6 heures/jour et de 30 heures/semaine**.
- Les jeunes de moins de 18 ans **ne peuvent effectuer des heures supplémentaires**.
- Les jeunes de moins de 18 ans **ne peuvent travailler de nuit**.
- Les jeunes de moins de 18 ans bénéficient d'une pause déjeuner d'au moins 30 minutes si le temps de travail quotidien est supérieur à 4 heures et demie.

Les jeunes de moins de 18 ans bénéficient d'un congé de repos supplémentaire d'au moins 3 jours ouvrables.

CESSATION DU CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL

- ❖ L'employeur émet et communique au salarié la décision de cessation attestant la cessation des relations de travail.
- ❖ À la cessation de l'activité du salarié, l'employeur a l'obligation de lui délivrer une attestation certifiant l'activité exercée, la durée de l'activité, le salaire, l'ancienneté, ainsi qu'un extrait du registre général du personnel.

Changement de lieu de travail chez un autre employeur, selon le cas, peut être effectué comme suit:

- ✓ Après un an à compter de l'enregistrement du contrat de travail individuel conclu avec l'employeur précédent ;
 - ✓ Avant l'expiration du délai d'un an, si la cessation du contrat de travail s'est produite
 - avec l'accord écrit de l'employeur précédent
 - à l'initiative de l'employeur par licenciement du travailleur étranger ;
- par démission du travailleur étranger, si l'employeur n'a pas rempli les obligations assumées par le contrat de travail individuel, prouvées selon la loi.

LIENS UTILES

- ✓ La signalisation du non-respect des conditions de travail doit être adressée à l'inspection territoriale du travail (ITM) où le travailleur exerce son activité ou où l'employeur a son siège social.
<https://www.inspectiamuncii.ro/contact> Sélectionnez le département où l'employeur a son siège social ou le département où le salarié exerce son activité.
- ✓ Conditions de travail et de rémunération dans le secteur de la construction
<https://www.constructionworkers.eu/ro>
- ✓ L'Inspectorat Général pour l'Immigration <https://igi.mai.gov.ro/>