

LE NOUVEAU CONTRAT COLLECTIF AU NIVEAU NATIONAL

Le nouveau contrat collectif au niveau national pour les années 2005 – 2006 vient d'être publié au Journal Officiel n° 1/22.02.2005, V-ème partie.

Celui-ci est entré en vigueur le 31 janvier 2005, date de son enregistrement auprès du Ministère du Travail, Solidarité Sociale et de la Famille et est valable 2 ans, sauf pour les articles concernant le salaire minimum, la formation professionnelle et les branches d'activités au niveaux desquelles des contrats de branche seront négociés ; ces articles seront renégociés le 30 septembre 2005 pour 2006.

La disposition la plus controversée est celle concernant le salaire minimum, qui est de 3.300.000 lei, valable à compter du 1^{er} janvier 2005, différent de celui fixé par la décision du Gouvernement n° 2346/2004, soit. 3.100.000 lei. En l'état il est préférable de fixer celui-ci à 3.300.000 lei.

Ci-dessous un tableau comparatif, contenant les modifications les plus importantes :

Elément	Contrat collectif au niveau national pour 2003 (valable jusqu'au 30.01.2005)	Contrat collectif au niveau national pour 2005 – 2006 (valable à compter du 31.01.2005)
Durée du temps de travail	<ul style="list-style-type: none">- 8 heures/jour ou 40 heures/semaine, les heures de travail supplémentaires n'étaient pas réglementées- le régime du travail saisonnier était réglementé	<ul style="list-style-type: none">- 8 heures/jour ou 40 heures/semaine- la durée maximale légale ne peut pas dépasser 48 heures/semaine, y compris les heures supplémentaires, calculée en tant que moyenne annuelle- la répartition inégale du temps de travail est réglementée, en respectant les 40 heures/semaine, mais pas plus de 10 heures/jour- le régime du travail saisonnier n'est plus réglementé
Travail de nuit	---	<ul style="list-style-type: none">- l'employeur qui utilise fréquemment le travail de nuit est obligé d'en informer l'Inspectorat Territorial du Travail. En même temps, les salariés qui travaillent plus de 3 heures/nuit sont soumis à un contrôle médical gratuit au début de leur mission, puis périodiquement

Élément	Contrat collectif au niveau national pour 2003 (valable jusqu'au 30.01.2005)	Contrat collectif au niveau national pour 2005 – 2006 (valable à compter du 31.01.2005)
Congés payés	- les salariés embauchés pour la première fois, pour la première année inscrite dans le carnet de travail - minimum 18 jours ouvrables	- les salariés embauchés pour la première fois, pour la première année inscrite dans le carnet de travail - minimum 20 jours ouvrables
Indemnité de congés	- salaire de base de la date du départ en congés correspondant au nombre de jours de congés, augmentée du pourcentage moyen des autres revenus provenant du salaire obtenu pendant les 3 derniers mois travaillés avant le départ en congés	- la moyenne journalière des revenus du/des mois pendant lequel les congés sont effectués, multiplié par le nombre de jours de congés
Jours libres payés pour des événements en famille	- pour la naissance d'un enfant - 2 jours	- pour la naissance d'un enfant - 5 jours + 10 jours si un cours de puériculture pour les enfants a été effectué
Période de réadaptation lors du retour d'un congé maternité	- minimum un mois pendant lequel la salariée ne pouvait pas être licenciée pour incompétence professionnelle	- minimum 6 mois pendant lesquels la salariée ne peut être licenciée pour incompétence professionnelle
Information du syndicat sur les licenciements pour motifs économiques	- 90 jours calendriers à l'avance, en cas de transfert de la société dans une autre localité ; - 60 jours calendriers à l'avance, en cas de réduction due à une restriction de l'activité, à la retechnologisation ou à d'autres causes	- dans les sociétés ayant moins de 100 salariés, 45 jours avant - dans les sociétés ayant entre 101 et 300 salariés, 60 jours avant - dans les sociétés ayant plus de 300 salariés, 90 jours avant
Cotisations syndicales	- l'employeur pouvait accepter que les personnes qui s'occupaient du paiement des salaires, avec leur accord, encaissent y compris la cotisation due au syndicat et la versent sur les comptes du syndicat ; la cotisation pouvait être encaissée uniquement avec l'accord du syndicat, en vertu d'une liste mensuelle rédigée par le syndicat	- sur demande du syndicat, l'employeur retiendra sur les fiches de paie mensuelles et versera les cotisations au syndicat. En même temps, la déduction fiscale y afférente sera effectués. La rétention et la déduction fiscale seront faites en vertu de la demande du syndicat, à laquelle sera attachée la liste des membres de syndicat et la signature d'acceptation de leur part. La liste est rédigée en début de chaque année et sera actualisée à chaque fois que cela est nécessaire.

Pour nous contacter :

GRUIA DUF AUT – Avocats Paris et Bucarest

à Bucarest :

Tel. : +(40.21) 305.57.57 / Fax : +(40.21) 305.57.58

e-mail : bucarest@dgd-conseil.com

à Paris :

Tel. : +(33.1) 53 57 84 84 / Fax : +(33.1) 49 52 07 85

e-mail : paris@dgd-conseil.com

*A bientôt...
A bientôt...*