

Le travail en chambre en perspective de l'évolution du cadre réglementaire en matière

Constantin Bratu

Petroleum-Gas University of Ploiești, Bd. București 39, Ploiești
e-mail: ssu@upg-ploiesti.ro

Résumé

L'analyse effectuée met en évidence le fait que le changement du paradigme du travail en chambre de nos jours n'a pas entraîné une modification au niveau des aspects juridiques qui réglementent cette matière.

De toute manière, on a voulu mettre en évidence que l'institution du travail en chambre n'est pas une date récente et soit qu'on parle du travail en chambre, soit qu'on parle de télétravail («teleworking»), on a le même point de départ, celui que le travail est effectué sur le fondement d'un contrat de travail de type spécial.

Le travail en chambre est la forme particulière d'exécution du contrat de travail, déterminée par le fait que l'endroit du travail n'est pas le siège de l'employeur concernant la règle qui résulte du principe de la stabilité, principe applicable dans le domaine du droit du travail.

Mots-clé: *le travail en chambre, contrat de travail, dispositions juridiques*

La nouvelle dynamique des relations de travail est ressentie de plus en plus prégnante dans la société roumaine de nos jours, étant doublée d'un procès de flexibilité des rapports juridiques de travail ou des programmes individualisés de travail, a son fondement dans la législation actuelle en matière, qui, à son tour a comme base le principe de la liberté du travail, principe établi dans l'article 41, alinéa (1) de la Constitution¹.

Le sujet législatif formule en termes d'extrême généralité les caractéristiques du travail en chambre comme une modalité spécifique pour la prestation du travail afin de laisser aux parties concernées la parfaite liberté d'établir de commun accord le contenu d'un tel contrat de travail, mais en même temps en leur imposant le respect des dispositions de la loi et si le cas se présente le respect des normes contenues dans les contrats collectifs de travail en vigueur².

¹ La Constitution de la Roumanie du 31 octobre 2003, publiée dans Le Journal Officiel de Roumanie, 1^{ère} partie, numéro 767 du 31 octobre 2003, modifiée et complétée par la Loi de révision de la Constitution de la Roumanie numéro 429/2003, publiée dans Le Journal Officiel de Roumanie, 1^{ère} partie, numéro 759 du 29 octobre 2003, republiée dans le Conseil Législatif selon le fondement de l'article 152 de la Constitution avec la réactualisation des dénominations et en donnant aux textes une nouvelle numérotation.

² Voir aussi le Contrat collectif de travail unique au niveau national pour les années 2007-2010, enregistré au Ministère du Travail, de la Solidarité Sociale et de la Famille avec le numéro 2895 du 29 décembre

Ainsi qu'on a mis en évidence dans la littérature de spécialité³, avant même la parution du nouveau Code du travail⁴, aucune disposition légale ne s'opposait à la conclusion d'un tel contrat individuel de travail en chambre, celui-ci, malgré le fait qu'il n'était pas prévu dans les normes en vigueur, pouvait être conclu sur le fondement de mêmes prévisions constitutionnelles qui consacraient le principe de la liberté du travail.

Ainsi qu'on a antérieurement souligné, la loi fondamentale se portait garante pour le droit au travail – pas seulement après la révision faite en 2003 – étant incapable de refuser aux personnes le droit de choisir librement leur profession, leur métier ou leur occupation et aussi l'endroit pour leur travail. De cette façon, en pratique, on a signalé de tels contrats de travail durant la période 1990-2003, leur importance n'étant pas significative.

La réglementation spéciale de cette modalité du développement des relations de travail ne représente pas une première en matière des normes de droit dans notre pays. Si on recourt à une incursion dans le passé normatif pour analyser le contexte de l'apparition du cadre juridique légal de l'institution du travail en chambre pour démontrer son efficacité économique mais surtout pour démontrer son efficacité sociale, on constatera que le début de la réglementation du travail en chambre est étroitement lié à l'apparition du cadre normatif de la coopération.

On constatera que la première coopérative viable dans le monde a été organisée en Angleterre⁵, en 1844 par les Pionniers de Rochdale, dont les principes ont été repris par les générations suivantes, comme était le cas de l'Alliance Coopérative Internationale.

Dans notre pays, les idées de la coopérative font leur entrée sous l'influence du monde occidentale depuis la première moitié du XIX^e siècle. Dans le mode du village roumain, la conception moderne de la coopération a été introduite par Ion Ionescu de la Brad, un économiste remarquable, statisticien et agronome renommé, représentant des sciences agricoles roumaines et fameux homme politique.

Du point de vue de la norme, on constate pourtant que la notion de la coopération s'est concrétisée pour la première fois le 28 mars 1903⁶, c'est à ce moment-là que la première loi spéciale pour l'organisation de la coopération⁷ apparaît; cette loi établit les principes selon lesquels l'entier mouvement coopératif fonctionne, c'est un acte normatif qui connaît vingt modifications jusqu'au 1928.

2006, publié dans Le Journal Officiel de Roumanie, 5^{ème} partie, numéro 5cc du 29 janvier 2007, conclu conformément aux articles 10 et 11 de la Loi numéro 130/16 octobre 1996, republiée dans Le Journal Officiel de Roumanie numéro 184/19 mai 1998, modifiée et complétée ultérieurement.

³ Voir aussi dans ce sens I. T. Ștefănescu, *Le droit du travail*, Maison d'Édition Lumina Lex, Bucarest, 2002, p. 227.

⁴ La Loi numéro 53/2003, publiée dans Le Journal Officiel de Roumanie, 1^{ère} partie, numéro 72 du 5 février 2003, modifiée ultérieurement y compris par l'Ordonnance d'urgence du Gouvernement numéro 65/2005, publiée dans Le Journal Officiel de Roumanie, 1^{ère} partie, numéro 576 du 5 juillet 2005), par la Loi numéro 371/2005 d'approbation pour cette ordonnance, publiée dans Le Journal Officiel de Roumanie, 1^{ère} partie, numéro 1147 du 19 décembre 2005, par l'Ordonnance d'urgence du Gouvernement numéro 55/2006, publiée dans Le Journal Officiel de Roumanie, 1^{ère} partie, numéro 788 du 18 septembre 2006, approuvée par la Loi numéro 94/2007, publiée dans Le Journal Officiel de Roumanie, 1^{ère} partie, numéro 264 du 19 avril 2007, par la Loi numéro 237/2007, publiée dans Le Journal Officiel de Roumanie, 1^{ère} partie, numéro 49 du 25 juillet 2007 et par la Loi numéro 202/21 octobre 2008, publiée dans Le Journal Officiel de Roumanie, 1^{ère} partie, numéro 728 du 28 octobre 2008.

⁵ http://www.mimmc.ro/cooperatie/principii_cooperatie/. Information disponible sur le site du Ministère de Petites et Moyennes Entreprises, du Commerce, de l'Industrie et des Professions Libérales au 25 octobre 2008.

⁶ Voir: <http://www.cnsmeridian.ro/files/docs/CONSIN.pdf>.

⁷ La Loi des banques populaires villageoises et de leur maison centrale, publiée dans le Journal Officiel numéro 228 du 29 mars 1903.

Aussi, par la Loi de l'organisation du Ministère du Travail et de la Protection Sociale de l'année 1920, on a fondé La Direction de la Coopération Citadine qui, à la suite de l'union produite comme effet de la loi du février 1923⁸, est passée en tutelle de la Maison Centrale de la Coopération et de la Distribution des terres aux paysans.

En 1929, l'organisation de la coopération souffre quelques modifications à la suite d'un autre acte normatif⁹ par lequel on constitue des sociétés coopératives, des associations de telles sociétés aussi dont l'activité prend l'extension au niveau de l'entier territoire du pays ayant une autonomie complète.

Ultérieurement, ayant fondement légal le Décret numéro 133/1949 pour l'organisation de la coopération¹⁰ on est arrivé à la création des coopératives de production artisanale dans tout le pays¹¹. Deux ans plus tard, par un autre Décret¹², on établit la modalité de l'enregistrement à l'Etat des coopératives de consommation, d'approvisionnement, d'usinage et de vente des unions départementales des coopératives (UJECOOP) et de l'Union des Coopératives de Consommation (CENTROCOOP).

C'est évident que, dans ce contexte, on a signalé aussi le début du travail en chambre comme une institution spécifique du droit du travail, l'exécution des produits d'art populaire en chambre signifie à travers les années d'existence, un système de travail destiné à assurer des conditions pour la réalisation d'une production avec des dépenses minimales et qui présente des possibilités importantes d'entraînement dans l'activité organisée pour une grande partie de la main d'œuvre de sexe féminin.

Cette réalité peut illustrer les importantes possibilités de manifestation de la capacité de la main d'œuvre des femmes, le système de travail en chambre assure aux femmes en même temps une disponibilité pour accomplir avec une grande aisance leur rôle social dans le cadre de leurs familles.

Le travail en chambre est facilité sous l'aspect réglementaire par la Loi concernant l'organisation et le fonctionnement de la coopération artisanal en 1968¹³, qui selon l'article 2 lettre c) décide que la production des objets d'art populaire et artisanat constitue l'un des objets d'activité des coopératives artisanales.

Dans le même acte normatif, on prévoit aussi l'habileté de l'Union Centrale des Coopératives Artisanales d'émettre des normes obligatoires pour toutes les organisations du système et dans le domaine de l'organisation du travail et des rapports de travail entre les membres coopérateurs, et aussi dans la discipline de la rétribution du travail et du cointéressement matériel des employés et des membres coopérateurs conformément à l'article 11, lettre d) et e).

Au cadre de l'article numéro 24 de la loi au-dessus mentionnée on prévoit d'une manière explicite la possibilité de la conclusion des contrats pour l'exécution des travaux en chambre et aussi les contrats entre les coopératives artisanales et les artisans qui ont leurs propres ateliers.

⁸ Il s'agit de la Loi de l'union de la coopération du février 1923, publiée dans le Journal Officiel numéro 269 du 14 mars 1923.

⁹ La Loi numéro 35 du 1929 concernant l'organisation de la coopération publiée dans le Journal Officiel numéro 71 du 28 mars 1929.

¹⁰ Publié dans la Bulletin Officiel numéro 15 bis du 2 avril 1949, republié dans le Bulletin Officiel numéro 74 du 5 juillet 1951, avec les modifications ultérieures, aboli par la Loi numéro 120 du 7 juillet 2000 concernant la déclaration de l'abrogation des actes normatifs, publié dans le Journal Officiel numéro 324 du 12 juillet 2000.

¹¹ Voir comme exemple: <http://www.geocities.com/tismanagorj/artizanat/monografie.htm> .

¹² Voir le Décret numéro 74/1951, publié dans le Bulletin Officiel numéro 64 du 15 juin 1951.

¹³ Publié dans le Bulletin Officiel numéro 64 du 15 mai 1968, à cette date les dispositions du Décret numéro 133/1949 pour l'organisation de la coopération (republié le 5 juillet 1951) ne s'appliquent plus pour les coopératives artisanales.

La conclusion des contrats qui ont comme objet la prestation du travail en chambre n'est empêchée ni par la Loi de l'année 1970¹⁴, ne par d'autres actes normatifs ultérieurement adoptés par lesquels on établit le caractère juridique de la coopérative¹⁵.

D'autre part, il faut préciser que, antérieurement au Code du Travail du 1972¹⁶, le travail en chambre était prévu par des actes normatifs distincts qui avaient comme objet le règlement même du travail en chambre comme c'est le cas de *la Décision du Conseil des Ministres numéro 1956 /1970*¹⁷ concernant l'utilisation du travail en chambre pour la fabrication des produits d'artisanat et d'autres produits et travaux.

Cet acte normatif permettait, à part la possibilité de la prestation des travaux conformément à un contrat civile pour la fabrication des produits et travaux, la possibilité de conclure un contrat individuel de travail pour une durée déterminée – si l'activité se développe pendant une période de 3 jusqu'au 12 mois – ou la période est indéterminée, dans le cas de la prestation du travail sans interruption pour une période d'une année.

La décision prévoyait quelques limitations de droits pour les personnes qui déposaient une activité selon un contrat individuel de travail en chambre, dans le sens que celles-ci bénéficiaient des droits résultants de la qualité d'employé seulement dans le cas de la réalisation d'un volume de travail égal avec celui établi pour le personnel qui travaillait au siège de l'entreprise¹⁸.

Le même acte normatif interdisait au personnel employé la prestation du travail en chambre conformément au contrat civile ou au contrat du travail. De la même manière, on interdisait la prestation du travail en chambre afin de produire des aliments de toutes sortes, la fabrication des produits qui impliquait l'utilisation des matières nocives, inflammables ou explosives. Sous la même interdiction de cette loi, c'était l'utilisation des récipients sous pression, des appareils qui fonctionnent à haute tension et des outillages pour la soudure oxyacétylénique.

Malgré tous ces aspects, il y avait des dispositions plus permissives, par exemple celles comprises par l'article 5, par lequel on affirmait que les personnes prestataires du travail conformément au contrat de travail en chambre pour la fabrication des produits d'artisanat ou d'autres produits et travaux, pouvaient être aidées par les membres de leurs familles (époux, enfants, parents, beaux-parents, sœurs, frères), mais ils ne pouvaient pas demander un travail rémunéré.

Un autre acte normatif toujours restrictif, par lequel on réglementait chez nous le travail en chambre antérieurement l'apparition du Code du travail du 2003, est la Loi numéro 2/1980 qui, dans les articles 36-45, décide en ce qui concerne le travail en chambre qui peut être effectué seulement par les employés qui travaillent dans les entreprises de *petite industrie* – mais ce sont

¹⁴ Voir la Loi numéro 6 du 10 juillet qui concerne l'organisation et le fonctionnement de la coopérative de consommation, publiée dans le Bulletin Officiel numéro 80 du 10 juillet 1970.

¹⁵ Voir le Décret-loi numéro 66/1990 concernant l'organisation et le fonctionnement de la coopérative artisanale, publié dans le Journal Officiel de la Roumanie, 1^{ère} partie, numéro 23 du 9 février 1990, avec les modifications et les compléments ultérieurs, la Loi numéro 109/1996 concernant l'organisation et le fonctionnement de la coopérative de consommation, publiée dans le Journal Officiel de la Roumanie, 1^{ère} partie, numéro 252 du 18 octobre 1996, avec les modifications ultérieures, la Loi numéro 1 du 21 février 2005 concernant l'organisation et le fonctionnement de la coopérative.

¹⁶ La Loi numéro 10/1972, publiée dans le Bulletin Officiel de la Roumanie, 1^{ère} partie, numéro 140 du 1 décembre 1972, annulée le 1 mars 2003 par la Loi numéro 53/2003.

¹⁷ Publiée dans le Bulletin Officiel de la Roumanie, 1^{ère} partie, numéro 1 du 4 janvier 1971, annulée à présent.

¹⁸ En ce sens, voir Ovidiu Ținca, *Le Contrat individuel de travail en chambre*, en Droit, numéro 8/2003, p. 33-34 et Alexandru Țiclea, *Traité de droit du travail*, Seconde Edition, Maison d'Édition Universul Juridic, Bucarest, 2007, p. 626.

des personnes qui ne travaillent pas pour d'autres employeurs – et seulement pour certaines activités exclusivement et limitativement indiquées.

Les stipulations de la loi antérieurement énoncées sont implicitement annulées étant en grave discordance avec le principe constitutionnel de la liberté du travail¹⁹.

Le travail en chambre a été compris après 1989 dans la matière du droit de la sécurité sociale – comme l'une des possibilités d'encadrement sur le marché du travail des personnes handicapées – par les dispositions légales contenues par l'article 3 de la *Loi 57/1992*.

En ce qui concerne les rapports de travail en chambre, la législation du travail prévoit à présent quelques particularités, établies pas seulement par l'actuel Code du Travail mais aussi par des actes normatifs distincts.

De telles dispositions dans la matière du travail en chambre dans notre pays sont contenues par la *Loi numéro 448/2006 concernant la protection et la promotion des droits des personnes handicapées*²⁰ – l'article 5 point 7, les articles 45-50 et l'article 79 alinéa (1) lettre b), l'article 78 alinéa (1) et l'article 77 alinéa (2) – et aussi dans la *Décision du Gouvernement numéro 679/2003 en ce qui concerne les conditions d'obtention de la certification, les procédures de la certification et le statut de l'assistant maternel professionnel*²¹.

Au niveau international, la première norme juridique par laquelle on a réglementé le travail en chambre²² c'est la *Convention OIM numéro 177/1996 concernant le travail en chambre*, qui n'a pas été ratifiée par la Roumanie (malgré le fait que les dispositions présentes dans l'actuel Code du travail permettent cette action). Si cette convention avait été ratifiée, sa force juridique supérieure aurait assuré une uniformisation des applications des réglementations spécifiques pour l'institution du travail en chambre dans les pays qui ont signé cet acte international, par lesquels notre pays aurait été aussi présent.

Cet acte définit le travail en chambre dès le début – dans l'hypothèse, dans le contenu de l'article 1 lettre a) – étant « *ce travail-là qu'une personne effectue en chambre ou dans un autre endroit à son propre choix, autre que les endroits, les sièges de l'employeur, un travail rémunéré afin de réaliser un produit ou un service comme une réponse aux demandes de l'employeur n'importe pas la provenance des équipements, des matériaux utilisés dans ce but, à condition que cette personne ne dispose pas d'un degré d'autonomie et d'indépendance économique nécessaire pour le définir comme un travailleur indépendant, en vertu de la législation nationale ou des décisions du Tribunal* ».

La conclusion qui résulte de cette définition est celle qu'il ne faut pas confondre le travail effectué sur le fondement d'un contrat individuel de travail en chambre avec le travail indépendamment effectué.

Toutefois, cette convention ainsi comme d'autres réglementations en matière présentes dans d'autre Etats européens, prévoit la possibilité que cet endroit-ci n'appartienne pas à l'employeur. Dans le sens de la convention, il n'importe pas la provenance des moyens de travail et des matières premières utilisées dans le procès du travail, aspect qui n'est pas en discordance avec les dispositions que le sujet législatif roumain a fondées par le Code du travail en vigueur.

Par l'intermède de l'article 1 lettre b) de la Convention on instaure la règle conformément à laquelle la personne qui a la qualité d'employé ne devient un travailleur en chambre par le

¹⁹ Șerban Beligrădeanu, Ion Traian Ștefănescu, *Dictionnaire de droit du travail*, Maison d'Édition Lumina Lex, Bucarest, 1997, p. 108.

²⁰ Republiée dans le Journal Officiel de la Roumanie, 1^{ère} partie, numéro 1 du 03.01.2008.

²¹ Publiée dans le Journal Officiel de la Roumanie, 1^{ère} partie, numéro 443 du 23.06.2003.

²² Voir A. Popescu, *Le droit international du travail*, Maison d'Édition C.H.Beck, Bucarest, 2006, p. 209.

simple fait qu'il effectue occasionnellement son travail chez soi et pas au siège habituel de l'activité économique.

L'Organisation Internationale du Travail a développé les dispositions comprises dans la *Convention numéro 177/1996* par la *Recommandation numéro 184/1996 en ce qui concerne le travail en chambre*. Celle-ci a été assimilée dans la sphère communautaire²³ par la *Recommandation de la Commission concernant la ratification de la Convention numéro 177/2006* du 27 mai 1998.

Pour une bonne motivation de la recommandation, la Commission a retenu le fait que l'objectif de la Convention est la promotion de l'équilibre entre la flexibilité du marché du travail et la sécurité des employés, et l'article 137 du *Traité d'instauration de la Communauté Européenne* établit pour la Commission la mission de promouvoir l'étroite collaboration entre les Etats membres dans le domaine social, surtout dans les références au droit au travail et aux conditions de travail²⁴.

Malgré tout ça, les résultats enregistrés n'ont pas été ceux préconisés par l'Organisation Internationale du Travail et par l'Union européenne, dans le sens que cette convention n'a enregistré que seulement quatre ratifications jusqu'au 31 décembre 2003, et parmi les Etats membres seulement la Finlande et l'Irlande l'ont ratifiée jusqu'à la date au-dessus mentionnée²⁵.

Conformément à l'article 4 de la Convention, les Etats qui la ratifient doivent promouvoir l'égalité de traitement entre les travailleurs en chambre et les autres employeurs, notamment en ce qui concerne le droit des travailleurs de se grouper ou s'allier aux organisations, la protection en ce qui concerne la matière de la sécurité et de la santé du travail, la rémunération, l'accès à la formation professionnelle, l'âge minimale d'embauchement, la protection de la maternité.

De la même manière, conformément aux dispositions comprises dans le point 15 de la *Recommandation numéro 184/1996* de l'Organisation Internationale du Travail, quand on établit la norme de travail et le salaire de la personne qui effectue le travail en base d'un contrat de travail en chambre, il faut prendre en considération l'employeur comparable du même employeur (celui embauché à plein-temps au siège/domicile de l'embaucheur, personne qui exerce la même activité ou une activité similaire), mais avec la mention qu'on prend en considération d'autres éléments, par exemple: l'ancienneté dans le travail, la qualification ou les aptitudes professionnelles.

A présent, dans les Etats membres de l'Union européenne, les principaux éléments du régime juridique applicable aux employés qui travaillent en chambre sont relativement uniformément réglementés, même dans les conditions dans lesquelles on soutient que par comparaison avec les anciennes réglementations et les dispositions similaires dans les Etats membres (par exemple le Code du travail français, Le Code suisse des obligations, La Loi du 14 mars de 1951 d'Allemagne, modifié en 2001), le nouveau cadre normatif pour la prestation du travail en chambre, imposé par la *Convention numéro 177/1996*, qui est plus restrictif.

On veut par une telle détermination du travail arriver à équivaloir en temps des éléments du rapport juridique qui s'appliquent à l'employé qui travaille en chambre, y compris le travail supplémentaire par l'adoption des règles communes en matière.

Par conséquent, le travail en chambre est de plus en plus présent dans presque tous les pays surtout grâce à son utilisation efficace à une grande échelle de l'informatique appliquée dans le procès du travail.

²³ Voir Ovidiu Ținca, *Droit social communautaire*, Maison d'Édition Lumina Lex, Bucarest, 2005, p. 115.

²⁴ *Ibidem*.

²⁵ A. Popescu, *op.cit.*, p. 355.

Il faut mentionner que dans les pays occidentaux, l'année 1998 est considérée essentielle pour ce qui signifie le développement des techniques innovantes de travail qui ont comme but l'institutionnalisation d'un nouveau moyen de travail, fondé sur la communication à distance. Cette alternative moderne a été consacrée aussi au niveau communautaire par l'*Accord-cadre sur le télétravail S/2002/206.01.02*²⁶, étant donné le fait qu'on a mis l'accent de plus en plus prégnant sur le développement des technologies informationnelles dans l'Union européenne.

A travers cet accord²⁷ le contrat individuel de travail ayant comme objet le télétravail, est défini comme une forme d'organisation et/de réalisation du travail en employant les technologies informatiques dans le cadre d'un contrat où le travail - qui pourrait être réalisé - est effectué en dehors de celles-ci, d'une fréquence régulière. D'où on comprend qu'il s'agit de l'existence de deux formes distinctes de télétravail à distance qu'on pourra classer en télétravail en chambre et télétravail en dehors de chambre²⁸.

Le souci pour le développement du télétravail, y compris en chambre s'est concrétisé en Roumanie par la conclusion de l'*Accord d'Association roumain-italien* afin d'implémenter le Projet: « *Nouvelles opportunités d'embauche dans le milieu rural par le télétravail* », qui vise le groupe cible composé par les jeunes de 15 à 35 ans du milieu rural.

Sous l'aspect normatif, il faut quand même préciser le fait que dans la législation roumaine il n'y a aucune réglementation spéciale concernant le télétravail, ça signifie que, dans cette matière, on fait appel aux dispositions du droit commun - le Code du travail, les articles 105-107- ayant comme point de repère l'Accord cadre concernant le télétravail du 2002.

En ce qui concerne le nombre des personnes employées en Roumanie qui travaillent de cette façon, ni même l'Organisation Européen Teleworking Online, dans son rapport annuel ne peut pas offrir des dates exactes, mais, elle estime le nombre des télétravailleurs à trois pourcent du total des personnes qui effectuent une activité rémunérée. (On estime aussi que le nombre des travailleurs en chambre serait 500 000 personnes).

Cela signifie que, chez nous, le télétravail en chambre a un domaine d'application très réduit, seulement l'enseignement ouvert à distance ou les activités de programmation sur l'ordinateur, dans des conditions où le travail d'un tel type doit être accompli par l'intermède des technologies informatiques.

Pour parvenir à un changement dans ce sens, on a remarqué quelques efforts aussi dans notre pays, de cette manière, on considère remarquable la démarche initiée par le Ministère de la Communication et de la Technologie de l'Information, qui conclut avec l'Union Internationale des Télécommunications à Genève en 2006, l'*Accord de coopération dans le domaine des technologies des informations et des communications pour intensifier le développement économique et sociale en Roumanie*.

Le télétravail en chambre quoi qu'on lui démontre l'utilité dans l'administration publique roumaine aussi - car certaines catégories d'activités spécifiques pour la fonction publique sont

²⁶ Cet accord, conclu à Bruxelles en 2002 entre les partenaires sociaux, ayant comme objectif la modernisation dans le domaine de l'organisation du travail, la flexibilité et l'équilibre entre celle dernière et la sécurité sociale - n'a pas été malheureusement incorporé dans le droit communautaire sous la forme d'une directive.

²⁷ Voir Ovidiu Ținca, *Préoccupations pour la planification du dialogue social dans l'Union européenne. L'accord cadre en ce qui concerne le télétravail*, dans la *Revue de droit commercial*, numéro 5/2003, p. 64.

²⁸ Voir I. Gh. Roșca, M. Stoica, *Nouvelles formes de travail et activités dans la société fondée sur l'information et connaissance*, L'Institut de Recherche pour l'Intelligence Artificielle, le Projet *INFOSOC Stratégies et solutions pour la société informationnelle - la société de la connaissance en Roumanie*, des études thématiques dans «Information Society Knowledge Society - Concepts, Solutions and Strategies for Romania» coordinated by Acad. Florin Gh. Filip, Expert Publishing House, Bucharest, 2001, p. 8.

compatibles avec cette forme moderne de prestation de travail – pourtant, il ne constitue pas une modalité de prestation de l'activité des fonctionnaires publiques, soit à cause de la peur soit à cause des retentions soit faute d'un précédent ou de l'expérience dans le domaine²⁹ – quoi que la loi n'interdisse pas cet aspect, de plus, il y a même le cadre légal qui pourra lui fournir le fondement pour cette démarche.

Même dans les autres pays de l'Union européenne, où le télétravail dans l'administration publique est perçu comme « une discipline expérimentale », on impose aux autorités qui se proposent de choisir cette méthode pour la réalisation des projets généraux de télétravail, par lesquels on prend en considération la modalité concrète de raisonnement et de facilitation de l'activité où on définit les procédés administratifs et les procédures informatiques qui visent l'amélioration de l'organisation du travail, l'économie et la qualité des services.

Par ces projets on établit les demandes par rapport auxquelles on fait l'analyse des résultats de l'activité des télétravailleurs, qui ont comme but l'individualisation des standards quantitatifs et qualitatifs des prestations qui doivent être accomplies par l'intermède du télétravail. Ces critères aident à l'évaluation des résultats de l'activité par l'employeur, par cette évaluation on démontre le potentiel positif du télétravail au niveau économique et social.

De cette manière, le télétravail dans l'administration publique suppose l'existence de quelques règles et de quelques outils adéquats pour assurer à l'administration publique la possibilité concrète d'être capable d'utiliser cette forme de flexibilisation du travail d'une façon fonctionnelle mais aussi d'accorder aux employés l'alternative d'une modalité pour la prestation du travail – différente et efficace – qui doit le maintenir quand même dans la sphère des relations personnelles et collectives.

L'introduction du télétravail en chambre dans l'administration publique en Roumanie, afin de réaliser dans ces conditions des activités, serait la compétence de l'Agence Nationale des Fonctionnaires Publics, qui a des responsabilités dans le domaine du management de la fonction publique et des fonctionnaires publiques selon les dispositions comprises dans l'article 2 alinéa (2) lettre b) de la Décision du Gouvernement numéro 1000/2006³⁰.

Même si les dispositions de l'article 2 alinéa (2) lettre b) du Code du travail permet à l'employeur roumain de conclure un contrat de travail en chambre avec un citoyen roumain qui a le domicile à l'étranger, toutefois il faut préciser que le télétravailleur – le fonctionnaire public doit accomplir sa condition statutaire d'avoir le domicile dans son pays natal.

Dans l'hypothèse de d'introduction soit seulement sous la forme expérimentale au début pour des *activités de l'administration* comme:

- l'élaboration des projets d'actes normatifs et d'autres réglementations spécifiques pour l'autorité ou l'institution publique, ainsi comme pour assurer leur avis;
- l'élaboration des projets de politiques et stratégies, des études, des programmes, des analyses et des statistiques nécessaires pour la réalisation et l'implémentation des politiques publiques, aussi pour la documentation nécessaire pour l'exécution des lois en vue de réaliser la compétence de l'autorité ou de l'institution publique;
- certaines activités de gestion des ressources humaines et financières et de représentation des intérêts de l'autorité ou de l'institution publique dans ses rapports avec les personnes physiques et juridiques de droit public ou privé, du pays ou de l'étranger, dans la limite des compétences établies par le manager de l'institution publique;

²⁹ En ce sens, voir R. Șerban, *Le travail à distance*, dans *Rapports de travail* numéro 4/2005, p. 63.

³⁰ La décision du Gouvernement numéro 1000/2006 concernant l'organisation et le fonctionnement de l'Agence Nationale des Fonctionnaires Publics, publiée dans le Journal Officiel de la Roumanie, 1^{ère} partie, numéro 698 du 15.08.2006, modifiée par la Décision du Gouvernement numéro 31/9.01.2008, publiée dans le Journal Officiel de la Roumanie, 1^{ère} partie, numéro 33 du 16.01.2008.

- des activités conformes aux stratégies d'informatiser l'administration publique – pourraient être réalisées par cette alternative moderne qui implique l'emploi de nouvelles technologies dans le domaine des télécommunications.

Ces activités ont été expérimentées avec beaucoup de succès sous la forme qu'on présente aux lecteurs, aussi dans des pays membres de l'Union européenne. On exemplifie cette affirmation par l'Italie³¹, un pays qui a introduit le télétravail dans le domaine public par la *Loi numéro 191/16.06.1998* la soi-disante *Loi Bassanini*, dont les dispositions ont été concrétisées par le gouvernement en 1999, par l'approbation du Règlement de mise en pratique du télétravail dans l'administration publique.

Pour en conclure, les formes flexibles de travail, comme c'est le cas de celle dont on a parlé, peuvent représenter une alternative attrayante, convenable et surtout profitable pour les deux parties du contrat de travail, dans des domaines d'activité de plus en plus divers et pour de différentes catégories du personnel.

References

1. Beligrădeanu, Ș., Ștefănescu, I. T. - *Dictionnaire de droit du travail*, Maison d'Édition Lumina Lex, Bucarest, 1997
2. Popescu, A. - *Le droit international du travail*, Maison d'Édition C.H.Beck, Bucarest, 2006
3. Șerban, R. - Le travail à distance, dans *Rapports de travail* numéro 4/2005
4. Țiclea, A. - *Traité de droit du travail*, Seconde Edition, Maison d'Édition Universul Juridic, Bucarest, 2007
5. Ținca, O. - Le Contrat individuel de travail en chambre, dans *Droit*, numéro 8/2003
6. Ținca, O. - Préoccupations pour la planification du dialogue social dans l'Union européenne. L'accord cadre en ce qui concerne le télétravail, dans la *Revue de droit commercial*, numéro 5/2003
7. *** *La Constitution de la Roumanie* du 31 octobre 2003, publiée dans Le Journal Officiel de Roumanie, 1^{ère} partie, numéro 767 du 31 octobre 2003, modifiée et complétée par la Loi de révision de la Constitution de la Roumanie numéro 429/2003, publiée dans Le Journal Officiel de Roumanie, 1^{ère} partie, numéro 759 du 29 octobre 2003
8. *** *Le Contrat collectif de travail unique au niveau national pour les années 2007-2010*, enregistré au Ministère du Travail, de la Solidarité Sociale et de la Famille avec le numéro 2895 du 29 décembre 2006, publié dans Le Journal Officiel de Roumanie, 5^{ème} partie, numéro 5cc du 29 janvier 2007
9. *** La Loi numéro 53/ 2003, publiée dans Le Journal Officiel de Roumanie, 1^{ère} partie, numéro 72 du 5 février 2003, modifiée ultérieurement

³¹ Voir F. del Giudice, F. Mariani, F. Izzo, *Diritto del lavoro*, XXII-edizione, La Maison d'Édition Simeone, 2005, Naples, p.367.

Munca la domiciliu din perspectiva evoluției cadrului reglementar în materie

Rezumat

Analiza întreprinsă pune în evidență faptul că schimbarea paradigmei muncii la domiciliu în perioada actuală nu a antrenat o modificare la nivelul aspectelor juridice ce reglementează această materie.

De altfel, am dorit să subliniem că instituția muncii la domiciliu nu este una de dată recentă și, fie că vorbim de lucru la domiciliu sau de telemuncă (“teleworking”), pornim de la aceeași premisă, aceea că munca se prestează în temeiul unui contract de muncă de tip special.

Munca la domiciliu este forma particulară de executare a contractului de muncă, determinată de faptul că locul muncii nu este sediul angajatorului, potrivit regulii ce derivă din principiul stabilității, aplicabilă în domeniul dreptului muncii.