



Hammond Bogaru & Associates, Bucharest- Romania

Article: „Travailler comme ressortissant étranger en Roumanie”

Language : French

Available translations: RO, EN

Authors : Cristian Bogaru, Alexandra Florescu

Published in : BizLawyer.ro (On-line)

Date : 12.07.2011

---

L'entrée de Roumanie dans l'Union Européenne a représenté un réel intérêt pour les autres pays membres de l'Union Européenne, et en même temps pour les pays hors Espace Economique Européen. Dans ce contexte, depuis janvier 2007, plusieurs sociétés multinationales se sont installées en Roumanie envers un développement plus accéléré et impliquant des spécialistes dans des différents domaines, ressortissants étrangers, qui travaillent sur le territoire de la Roumanie.

Souvent, les sociétés en plein essor de Roumanie, en tant qu'employeurs de ressortissants étrangers, ainsi que le ressortissant lui-même qui souhaite s'intégrer dans le marché de l'emploi de Roumanie, ont eus de difficultés d'identification des étapes et conditions qu'ils doivent parcourir et accomplir pour une intégration légale efficace en Roumanie.

Une fois avec l'intégration européenne de Roumanie, la notion de « ressortissant étranger » a connue une autre dimension étant susceptible d'une interprétation différente, prenant en compte les changements apportés par l'*Ordonnance d'urgence du Gouvernement no.194/2002 (OU)* concernant le régime des étrangers en Roumanie, par l'*Ordonnance d'urgence du Gouvernement (OU) no 55/2007* concernant la création de l'Office Roumain de l'Immigration suite à la réorganisation de l'Autorité pour les Etrangers et l'Office National pour les Réfugiées, ainsi que d'autres règlements dans le domaine, «étranger» ne signifie guère, toute personne qui n'a pas la citoyenneté roumaine.

Par la notion de « ressortissant étranger » nous comprenons aujourd'hui, la personne qui n'a pas de citoyenneté roumaine ou celle d'un autre Etat membre de l'Union Européenne ou de l'Espace Economique Européen.

Dans le même ordre d'idées, l'*OU no. 56/2007* concernant le régime de l'emploi et le détachement des étrangers sur le territoire de Roumanie définit « le ressortissant étranger » comme étant la personne qui n'a pas la nationalité roumaine ou celle d'un Etat membre de l'Union Européenne ou de l'Espace Economique Européen.

Par conséquent, les ressortissants communautaires qui ne sont plus considérés « ressortissants étrangers », peuvent être embauchés selon les réglementations de l'Union Européenne (UE). Ainsi, le ressortissant d'un Etat membre de l'Union Européenne qui travaille en Roumanie, se réjouit du régime juridique national applicable aux ressortissants roumains. En ce sens, la réglementation la plus pertinente est donnée de par le Règlement (UE) no. 492/2011 concernant la libre circulation des travailleurs dans la Communauté Européenne (CE).

Les travailleurs, ressortissants des autres Etats membres de CE, bénéficient de même traitement que les travailleurs Roumains, en ce qui concerne les conditions juridique d'embauche et travail et en particulier en matière de rémunération, licenciement, et si ceux-ci restent sans emploi, ils bénéficient de réintégration professionnelle et de réembauche.

En revenant au «ressortissant étranger » qui n'est pas ressortissant d'un autre Etat membre de l'Union Européenne ou de l'Espace Européen Economique, il faut savoir qu'à présent, il a le droit de travailler en Roumanie uniquement à base d'une autorisation de travail, document officiel délivrée selon la loi, qui donne au titulaire de l'autorisation mentionnée un droit restrictif au travail, c.à.d. être employé ou détaché en Roumanie seulement chez un seul employeur.

Le ressortissant étranger doit savoir que pour l'embauche sur le territoire Roumain est nécessaire, selon les dispositions de l'art. 3, de l'OU no. 56/2007 de :

- i) une formation professionnelle, l'autorisation et l'expérience en activité conformément aux exigences de l'employeur roumain ;
- ii) faire la preuve de son aptitude médicale d'effectuer l'activité demandée et qu'il n'ait pas d'antécédents pénaux qui ne sont pas incompatibles avec l'activité qu'il devra effectuer en Roumanie,
- iii) l'éligibilité dans le contingent annuel approuvé par la Décision du Gouvernement Roumain.

Le ressortissant étranger aspirant à une place de travail en Roumanie doit savoir qu'il ne pourra pas remplir les conditions d'éligibilité, si son embauche vise une place de travail qui pourrait être occupée par un ressortissant roumain, un ressortissant d'un autre Etat membre de l'Union Européenne, ressortissant d'un Etat signataire de l'Accord concernant l'Espace Economique Européen, ou les résidents permanents sur le territoire Roumain.

Cependant, une telle condition n'est pas un obstacle d'embauche pour :

- i) le ressortissant étranger qui est l'administrateur d'une société avec participation étrangère au capital et il est la seule personne nommée en ce poste ;
- ii) s'il exerce une activité en tant que sportif professionnel et fait la preuve qu'il a exercé une activité similaire dans un autre pays ;
- iii) s'il s'agit d'un autre demandeur d'autorisation de travail nominale ou il est demandeur de l'autorisation en tant que travailleur transfrontalier ; et
- iv) les ressortissants étrangers titulaires d'un permis de séjour pour études.

Bien qu'il ne soit pas une condition qui vise directement le ressortissant étranger qui souhaite être employé en Roumanie, celui-ci doit savoir que l'employeur roumain où il sera intégré, est obligé de prouver sa « solvabilité » auprès des autorités d'immigration, respectivement de prouver qu'il est à jour avec les paiements de ses contributions vers le budget d'Etat et qu'il exerce l'activité pour laquelle il choisit d'employer un ressortissant étranger.

Un détail important invoqué dans l'art 4 de la même OU no. 56/2007, est le fait que, l'obtention du permis de travail est une procédure qui démarre suite à la demande déposée par l'employeur chez lequel le ressortissant étranger sera embauché, mais seulement en ayant la documentation demandée et dans les conditions susmentionnées.

Bien que le permis de travail ait été délivré pour une période d'un an, à titre exceptionnel, selon l'art. 6 lettr. c) et f) de l'OU no.56/2007 modifiée, le permis de travail sera délivré seulement pour une

période de 6 (six) mois pour les travailleurs saisonniers, plus précisément pour les possesseurs du permis de travail nominal.

A base du permis du travail obtenu par l'employeur, le ressortissant étranger qui est entré en Roumanie, déposera personnellement ou assisté par un avocat à l'Office Roumain de l'Immigration, la demande pour le permis de séjour qui est délivré pour une période de maximum 12 mois, avec la possibilité d'extension pour une période similaire.

La demande d'obtention du permis de séjour sera accompagnée de: document légale de passage frontière, preuve d'hébergement en Roumanie, permis de travail, certificat médical qui confirme son état de santé, certificat fiscal de son employeur et les taxes applicables.

Du point de vue fiscal, les ressortissants étrangers doivent tenir compte aussi, que les dispositions légales roumaines en matière fiscale s'appliquent, soit à titre personnel et ils sont concernés, soit à titre de leurs employeurs en Roumanie.

L'art. 7 point 17 du Code fiscale roumain fait références au ressortissant étranger et il le définit comme « non-résident ».

Du point de vue fiscal, le ressortissant étranger d'un Etat de l'Union Européenne ou ressortissant d'un Etat tiers de l'Espace Economique Européen est assujetti à la fiscalité Roumaine en fonction du type d'activité exercée, de relation contractuelle dans laquelle il est impliqué sur le territoire Roumain et en fonction des revenus obtenus en Roumanie.

Selon l'art.116 lettr. d) du Code fiscal roumain, l'impôt sur les revenus des non-résidents, est établi à 16% en tenant compte aussi, des quelques exceptions prévues par le même article, respectivement les ressortissants étrangers doivent l'impôt de 10% applicable aux dividendes obtenus suite à la position comme associé d'une personne juridique roumaine, à la condition que le ressortissant étranger soit résident d'un Etat membre de l'Union Européenne. Dans le cas contraire, le taux applicable est de 16%.

En même temps, les revenus obtenus par les ressortissants étrangers suite aux activités de jeux du hasard sont assujettis aux impôts de 25%.

Les ressortissants étrangers, employés avec contrat individuel de travail comme employés permanents au sein d'une société roumaine, ayant aussi la qualité d'employeur, sont soumis à une imposition à la source sur le revenu obtenu en ce sens. L'impôt est versé au budget de l'Etat Roumain de par l'employeur roumain.

Soit la multitude des conditions imposées par la législation Roumaine en ce qui concerne l'intégration des ressortissants étrangers au marché du travail, soit la situation de plus en plus compliquée de la force de travail au niveau national, ont fait que le quota de ressortissants étrangers qui pourront travailler légalement en Roumanie cette année a diminué d'un tiers par rapport à 2010, le Gouvernement Roumain étant dans la situation d'émission de seulement, 5500 permis de travail pour 2011 par rapport à 8000 pour 2010.

La plupart des ces 5500 permis de travail délivrés pour 2011 ont été destinés aux étrangers qui souhaitent travailler en Roumanie comme travailleurs permanents et s'élève à 4000 des permis de travail. Les travailleurs détachés sont contingenté à 6000 permis de travail, pour les saisonniers 200 permis de travail, 300 permis de travail ont été accordés aux sportifs, moins de 200 pour les

travailleurs transfrontaliers et 100 autorisations de travail nominales ont été émises, ainsi que 100 autorisations pour les travailleurs stagiaires.

Tout quota supplémentaire sera approuvé par le Gouvernement et seulement à base d'un mémorandum justificatif, à la proposition du Ministère du Travail, de la Famille et de la Protection sociale.

En dépit du quota en diminution pour les autorisations de travail, les ressortissants étrangers restent toute de même intéressés de marché de travail de Roumanie dû au cadre juridique cohérent qui facilite l'accès à ceux-ci.

*Cet article est fourni par Hammond, Bogaru et Associes, société d'avocats spécialisée en droit du travail. Pour tout autre détail ou information n'hésitez pas de contacter avocat Cristian Bogaru à l'adresse électronique: [cbogaru@hbalaw.eu](mailto:cbogaru@hbalaw.eu) ou téléphone: +40 021 326 60 53*