

L'OBJET ET LA CAUSE DU CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL

Maître de conférences Valerică NISTOR
Université "Danubius" de Galați

Rezumat: *Lucrarea face ample referiri la aspecte ce privesc obiectul și cauza contractului individual de muncă, pregătirea/perfecționarea profesională cu determinarea cerințelor generale și individuale de formare și reconversie, prin formule.*

Ceea ce deosebește lucrarea de alte cercetări este faptul că se determină coeficienții de ierarhizare pentru fiecare activitate ce se practică în România prin aplicarea triadei: formare profesională/cerințe post/salariul minim.

Se ajunge astfel la concluzia că raportul obiect/cauză al contractului individual de muncă este strâns legat de formarea/pregătirea profesională a salariatului pe timpul prestării unei activități utile și de conduita angajatorului în remunerarea/salarizarea lucrătorului.

Cuvinte-cheie: *contract de muncă, obiect/cauză, formare profesională, salariul minim, coeficienți de ierarhizare*

Abstract: *The paper makes ample references to issues relating to the object and the cause of the individual contract of employment, professional training/perfecting with the determination of the general and individual requirements of training and retraining, through formulas. What makes this work different of other research is that there are specified the coefficients of classification for each activity that is practiced in Romania by applying the triad: training / job requirements / minimum wage.*

So it reaches the conclusion that the connection object /cause of the individual contract of employment is closely related to the professional forming/training of staff, while doing useful activities, and to the conduct of the employer remuneration/worker's pay.

Keywords: *employment contract, object /cause, training, minimum wage, the coefficients of classification.*

Puissent les hommes avoir un emploi – le reste vient de soi!

Le reste, respectivement économies, gain, profit, si nécessaires à la satisfaction de l'homme, nous viennent sans l'intervention ou l'assistance de personne. Et, en analysant d'un point de vue dialectique l'évolution du processus activité utile – but poursuivi, nous en arrivons à la triade: formation / perfectionnement professionnels – exigences emploi – salaire

Cette recherche a été réalisée pendant près de 20 ans, dans un espace de plus de 700 pages, et traite des relations sociales concernant l'instruction, le travail, la rémunération dans leur évolution et celle des normes juridiques qui les réglementent.

La première collaboration autour du thème de notre monographie a eu lieu avec le quotidien *Viața nouă* (La vie nouvelle), en 1955, lorsque, toujours enseignant, nous avons offert l'article «*Certains sont payés pour leur travail, d'autres pour ne rien faire*».

Nous y faisons remarquer qu'il y avait une grande discordance entre le travail fourni par certaines catégories de salariés et leur rémunération.

Nous entendons dire par là que ce qui a été traité dans notre monographie, constitue une préoccupation de longue date. Depuis lors, le contenu des variables: niveau de formation-volume du travail fourni et salaires a été quantifié par nous sous diverses catégories, à partir de moments de dialogue, émissions radio et TV et en continuant par des activités scientifiques – symposiums, la publication d'ouvrages et de revues de spécialité, ou des volumes, concernant la formation, le perfectionnement, l'acte de fournir un travail utile et salaires.

Une de nos principales insatisfactions consiste en cela que, malgré l'activité de recherche de cette triade, qui se donne pour but la modification et le complètement de la législation spécifique, il nous est très rarement arrivé de sensibiliser le législateur, au sens de le déterminer à adopter les normes juridiques proposées par nous.

Une grande satisfaction, d'autre part, consiste en ce qu'on a rédigé des ouvrages commandés par des unités, lesquels ont été appliqués avec brio, comme il y a eu des articles dans des revues de spécialité, ou présentés et soutenus dans le cadre d'activités scientifiques organisées.

Le recueil de textes, représentatif pour sa valeur documentaire, utilisé pour la rédaction de notre monographie, additionne plus de 5.000 unités archivistiques, édictées par le législateur roumain, par l'O.I.T., par d'autres organismes internationaux jusqu'en 1950, et des actes normatifs élaborés ces derniers 50 ans.

Pour la réalisation de l'ouvrage, nous avons employé un langage juridique spécifique de la science du droit, des méthodes de recherche classiques et modernes (historique, grammaticale, logiques, informationnelle etc.) et des techniques adéquates d'investigation.

Cette monographie est une recherche interdisciplinaire marquée par la prédominance du droit, avec des références à des sciences, comme: économie,

sociologie, psychologie, histoire, statistique, management, archivistique, mathématiques, etc, et aux normes du droit international public et privé.

L'ouvrage est structuré par 6 chapitres:

Le 1^{er} Chapitre: «Considérations générales relatives à l'objet et à la cause du contrat individuel de travail», souligne la notion d'objet et la cause du contrat individuel de travail (l'acte de fournir une activité utile, et salaire(s), acte juridique se trouvant à la base des rapports juridiques de travail et dans le contenu duquel sont incluses les notions de: travail fourni et rémunération, rétribution ou salaire.

Le salaire fait l'objet du contrat individuel, puisqu'il constitue la contre-prestation pour le travail effectué par l'employé, et représente la cause pour laquelle cette personne a pris cet emploi.

Le travail fourni est une activité indépendante, qui complète l'objet du contrat individuel de travail et produit le salaire. C'est la cause du contrat individuel, comme le salaire, parce que l'employeur embauche des personnes physiques, en vue d'obtenir un profit, pour la réalisation de l'objet d'activité établi lors de sa constitution.

Les deux prestations qui constituent l'objet et la cause du contrat individuel de travail – la prestation du travail et le salaire – sont réciproques et interdépendantes: l'employé s'engage à fournir un travail déterminé qui ne pourra être modifié sans le consentement des parties contractantes, sinon d'une manière exceptionnelle et temporaire, et l'employeur s'oblige à salarier la personne employée selon la quantité et la qualité du travail fourni, conformément aux actes normatifs en la matière et avec l'accord des parties.

L'objet et la cause du contrat individuel de travail se réalise à la longue (le contrat de travail ayant le caractère d'un accord à mise en exécution successive), forme la volonté juridique des parties et constitue la motivation de l'assomption des deux obligations réciproques (le travail fourni et le salaire).

L'objet et la cause du contrat individuel de travail ne peuvent être fantasmagoriques, imoraux et illégaux, ce qui veut dire qu'un contrat de travail qui aurait pour objet la prestation d'un travail prohibé par la loi, comme la prestation d'un travail qui porte atteinte à la morale et à l'ordre publics, sera frappé de nullité absolue et ne pourrait produire aucun effet.¹

Pour le salaire reçu, l'employé fournit un travail intégral, en utilisant toute la capacité de travail et toutes les connaissances relatives à son processus.

Dans le sous-chapitre «L'évolution des normes juridiques qui réglementent l'objet et la cause du contrat individuel de travail», est examinée l'évolution des réglementations légales relatives au travail fourni et au salaire – **évolution qui peut être considérée comme un véritable culte du travail chez les Roumains.**

¹ Ghimpu, Sanda, Țiclea, Alexandru, *Dreptul muncii*, ediția a III-a, București, Editura Casa de editură și presă "Șansa"- S.R.L., 1997, p. 181.

Nous soulignons l'évolution de la pensée roumaine dans le domaine du droit du travail, en faisant référence aux plus anciennes réglementations des relations sociales de travail, respectivement en énumérant «*La Convention de Michel le Brave*» de 1600, «*La Correction de la Loi*» de 1652, «*La Constitution de la Roumanie*» de 1866¹, «*La loi d'institutionnalisation des percepteurs*»² du 23 mars 1865, «*La Loi sur la position des officiers*» du 3 décembre 1864³, «*Le Code civil*» de 1864⁴, «*La Loi concernant l'organisation judiciaire en Dobroudja*», adoptée le 30 mars 1866⁵, «*Le recueil de lois données pendant le règne et sous la paternelle coordination du Prince Régnant Barbu D. Știrbei*» de 1850-1853⁶, «*La législation*

¹ *La Constitution de la Roumanie*, adoptée en 1866, exprimait au Titre II, les droits des Roumains, sans pour autant inclure un droit concernant le travail, mais seulement la formation des personnes physiques en vue de fournir un travail, en montrant, à l'art. 5, que: «*Les Roumains jouissaient de la liberté de la conscience, de la liberté de l'instruction, de la liberté de la presse, de la liberté de réunion*». Cet acte normatif fait référence, à l'art. 10, aux fonctions, en montrant qu'«*il n'y avait dans l'Etat aucune différence de classe. Tous les Roumains sont égaux devant Dieu, et tenus de contribuer sans discrimination aux dons et charges publiques*». «*Eux seuls sont admissibles aux fonctions publiques, civiles et militaires. Des lois spéciales vont déterminer les conditions d'admissibilité et d'avancement dans les fonctions de l'Etat. Les étrangers ne peuvent être admis aux fonctions publiques, sinon dans des cas exceptionnels, à savoir expressément établis par les lois*».

² «*La loi d'institution des percepteurs*» adoptée par le Décret no. 555 du 23 mars 1865, statue des règles relatives à la classification des percepteurs, les attributions des percepteurs (c'est nous qui soulignons), aux conditions qui doivent être remplies par les surnuméraires («*agents de poursuite et aide-comptable dans quelque bureau de perception*) afin que l'on puisse être admis» et aux rétributions des agents de perception et les prix d'encouragement».

³ «*La loi sur la position des officiers*», adoptée par le Décret du 3 décembre 1864, comporte des réglementations («*De l'activité*» à l'art. 3 et «*De la solde*» à l'art. 15 («*La solde de l'activité est décidée d'après les tarifs approuvés par le Prince Régnant*», pour «*l'activité et les officiers en inactivité*».

⁴ «*Le Code civil*» de 1864 prévoit, à l'art. 1410, que «*l'objet du contrat de location est une chose ou un travail*» et, à l'art. 1470, sont énumérées les sortes de locations, parmi lesquelles il y a «*celle par quoi les personnes s'obligent à mettre leurs travaux au service des autres*». Le Code civil de 1864 fait référence au paiement du travail de ceux qui fournissent des travaux, en montrant que «*le patron est cru sur parole pour le quotient du salaire, pour le paiement du salaire de l'année dernière et pour les comptes donnés pour l'année en cours*» (pour une partie du salaire donnée comme avance –c'est nous qui soulignons). Deux ans plus tôt, respectivement en 1862, fut adopté le Code civil de la Moldavie, lequel contient des réglementations beaucoup plus proches de celles adoptées au bout de près de cent ans concernant le contrat individuel de travail. L'art. 1548-1550 se réfèrent au fait que «*la chose décidée par marchandage*» ne peut être réalisée que par «*les travailleurs qui ont marchandé*», et non pas par d'autres personnes, comme «*l'engagement de ceux pour qui on a pris en considération l'habileté particulière du métier, s'abroge par la mort de l'employeur*».

⁵ «*La Loi sur l'organisation judiciaire en Dobroudja*», adoptée le 30 mars 1866, prévoit, dans l'art. 40, alin. 3, que «*le personnel de ces tribunaux recevra la rétribution prévue par la loi*».

⁶ «*Le recueil de lois qui ont été statuées durant le règne et d'après la paternelle préoccupation (souci) du Prince régnant Barbu D. Știrbei*» de 1850-1853, dans «*La législation pour l'extension des établissements sanitaires et l'amélioration du service médical*», «*renforcée par l'affiche royale no. 552 du 27 mars 1853*», prévoit à l'art.2, alin. 2: «*Le salaire de ces médecins qui posséderont les sciences et les diplômes mentionnés, sera de 800 Lei par mois, pour les grades indiqués; et, au cas où l'on ne trouvera pas de tels médecins, alors le salaire restera le même que jusqu'à présent*». «*Les devoirs de*

de Caragea» du 2 janvier 1819¹, «La loi Orleanu» de 1909, «La Loi concernant l'inspection du travail» de 1927, «La loi des contrats de travail» de 1929.

Après l'adoption du «Code du travail» de 1951, les normes juridiques relatives à l'objet et à la cause du contrat individuel de travail ont été beaucoup plus larges et ont assuré une législation à peu près satisfaisante pour cette période-là et pour le système politique et social existant jusqu'en 1989.

Après l'adoption du premier Code du travail en 1951, sont parues nombre de réglementations relatives à la formation et au perfectionnement de la formation professionnelle de ceux qui doivent se faire embaucher dans les métiers, fonctions et professions pratiqués chez nous, l'embauchage, la protection du travail, les assurances sociales, le temps de travail, le temps de repos, la responsabilité juridique des syndicats, les syndicats, les contrats collectifs, etc.

Nous trouvons des réglementations relatives à l'objet et à la cause du contrat individuel de travail, dans l'art. 12 et suiv. du «Code du Travail» adopté en 1950; la «Constitution» adoptée en 1965; la Loi no. 5/1965; la Loi no. 26/1967; la Loi no. 59/1968; l'art. 6 et suiv. de la Loi no. 1/1970; l'art. 64 et suiv. de la Loi no. 10/1972 (par laquelle fut adopté le second «Code du Travail»); la Loi no. 15/1972; la Loi no. 2/1973; la Loi no. 9/1974; la Loi no. 57/1974; HCM (=Désision du Conseil des Ministres) 117/1975; la Loi no. 24/1976; la Loi no. 6/1977; la Loi no. 5/1978; la Loi no. 3/1983; la Loi no. 6/1988 et beaucoup d'autres².

Après le 1^{er} janvier 1990, les nouvelles réglementations ont assis les rapports juridiques de travail sur de nouveaux principes de droit, et ont été adoptés des actes normatifs qui ont radicalement modifié la législation du travail.

ces médecins des villes du département, seront:... » (aux alinéas suivants de l'art. 2 sont énumérés les devoirs des médecins – pp. 56 et 97 de la monographie).

¹ «La législation de Caragea», «signataire: Constantin Bălăceanu vel Logofăt, 1819, le 2 janvier», contient, au chapitre VII: «Pour les embauchages», «La loi du 23 avril 1836 pour l'exécution des contrats d'emploi des artisans». Conformément à l'art. 1, alin. 1 de cette loi, «Par l'embauchage, on entend le marchandage par lequel on s'engage à faire quelque chose pour nous, et que nous devons payer (1), c'est-à-dire de construire pour nous, de bêcher, transporter, travailler pour nous, de nous instruire, de nous guérir, en un mot, moyennant une autre chose ou une indemnité». Conformément à l'art. 3 de la même Loi: «Celui qui paie et celui qui reçoit le paiement, s'obligent l'un l'autre, par le marchandage». Le texte intégral de cette loi est rendu dans «Les collections de lois de l'ancienne et nouvelle Roumanie» qui ont été promulguées jusqu'à la fin des années 1870, lois, procédures, règlements, décrets, instructions, formulaires, conventions, concessions, statuts, circulaires instructives, tableaux, etc, précédée par la Loi de Caragea, La législation du Prince B.D. Știrbei, l'Ancien Code civil de la Moldavie (Calimachi), Le manuel de règles religieuses et les statuts des colonies bulgares de la Bessarabie» de Bujoreanu, Ioan M., Bucarest, la Nouvelle Typographie des Laboratoires roumains, no. 19, rue de l'Académie, 1873, p. 455.

² Les lois no. 15/1972, 9/1974, 57/1974 – concernant la rétribution d'après la quantité et la qualité du travail; la HCM (Décision du Conseil des Ministres) 1116/1975, les Lois no. 24/1976, relatives au recrutement de la force de travail; les Lois no. 6/1977, no. 5/1978, concernant l'organisation et la direction des unités d'Etat; la Loi no. 3/1983, concernant le contrat de management; la Loi no. 6/1988, concernant le statut juridique des unités (entreprises, etc) d'Etat.

La loi no. 30/1990, les Décrets-loi no. 31/1990, 68/1990, 95/1990 et 147/1990 ont éliminé les réglementations exclusivement centralisées relatives à l'embauchage et aux salaires, et les réglementations des Lois no. 2/1991, 13/1991, 14/1991, 15/1991, 31/1991, 54/1991, 6/1992, 90/1996, 130/1996¹ et tant d'autres ont concrétisé les droits fondamentaux des salariés.

La monographie fait référence par le menu à l'évolution des normes juridiques qui réglementent l'objet et la cause du contrat individuel de travail, dans le droit international du travail.

Les réglementations élaborées dans le domaine des relations de travail par l'Organisation Internationale du Travail (l'O.I.T.), le Conseil de l'Europe (C.E.) et par la Communauté/Union Européenne (U.E.) ne produisent pas d'effets par elles-mêmes, mais seulement en principe, en conséquence des ratifications par les Etats membres et de leur transposition en pratique, dans le cadre de la législation interne.

«La Constitution de l'Organisation Internationale du Travail», adoptée lors de la Conférence de Paix de 1991, et les conventions ratifiées par la Roumanie, englobent des normes juridiques relatives à l'objet et à la cause du contrat individuel de travail, mises en concordance avec la législation de notre pays, ou en voie d'élaboration.

Le 2^e Chapitre de la monographie se réfère à la formation professionnelle et au perfectionnement de la formation professionnelle, en vue de la prestation d'une activité utile.

L'objet et la cause du contrat individuel de travail sont étroitement rattachés au développement de la force de travail, à la formation et au perfectionnement de la formation des salariés.

La participation des ressources humaines à la réalisation optimale des objectifs économique-sociaux établis à tous les niveaux et dans tous les domaines d'activité, impose le développement de l'enseignement, l'amélioration des activités de formation et de perfectionnement professionnel de la force de travail dans toutes les unités, indépendamment de leur statut étatique ou privé. Cette problématique a été et restera en permanence actuelle, ses dimensions étant conditionnées par les exigences de l'étape considérée, par les perspectives de l'évolution de toute société.

Etant donné l'importance et l'attention particulière accordée au système de formation professionnelle, dans ce chapitre l'on a abordé un thème étroitement lié à l'activité de l'Etat et des unités qui forment, perfectionnent et embauchent du personnel.

¹ La Loi no. 2/1991, concernant le cumul de fonctions; la Loi no. 13/1991, concernant le contrat collectif de travail, abrogée et remplacée par la Loi no. 130/1996; la Loi no. 14/1991, la loi des salaires; la Loi no. 15/1991, concernant la solution des conflits de travail; la Loi no. 31/1991 concernant l'établissement du temps de travail à moins de 8 heures par jour pour les salariés qui travaillent dans des conditions particulières, nuisibles, difficiles ou dangereuses; la Loi no. 54/1991, concernant les syndicats; la Loi no. 6/1992, concernant le congé annuel payé et d'autres congés des salariés, la Loi no. 90/1996, concernant la protection du travail

Activités déployées dans des unités avec des attributions relevant de l'application des actes normatifs relatifs à la formation professionnelle et la confrontation des idées propres avec celles des théoriciens et praticiens, se sont concrétisées dans des propositions concernant l'amélioration du système de formation et perfectionnement professionnel de la force de travail dans les unités (compagnies) d'Etat et privées¹.

Les réglementations légales relatives à la formation/au perfectionnement professionnels et au pronostic de cette activité, ont en vue la formation du personnel hautement qualifié pour toutes les branches de l'économie et pour toutes les institutions et autorités administratives – raison qui nous a déterminés à étendre les limites de ce sujet dans notre ouvrage.

Dans notre opinion, le système de formation/perfectionnement professionnel doit être réglementé par des normes juridiques claires et unitaires, afin de répondre aux desiderata suivants:

a) réactualisation et complètement de «La classification des occupations en Roumanie» avec les métiers, fonctions, professions et spécialisations pour lesquels sont formés les élèves, les étudiants et ceux qui ont terminé leurs études;

b) l'amélioration et la modernisation du contenu du processus instructif - éducatif et des métiers/fonctions que ces derniers peuvent occuper, après des études dans les écoles/institutions secondaires, universitaires et post-universitaires;

c) la détermination de la durée des études/de la formation par rapport aux exigences de l'économie de marché;

d) l'inscription périodique dans des formes de formation/perfectionnement, de toutes les personnes employées/mises en disponibilité, indépendamment de la branche ou du domaine où elles travaillent ou ont travaillé;

e) le pronostic et l'établissement des objectifs fondamentaux de la formation / perfectionnement professionnel;

f) l'établissement de l'endroit et des formes par quoi sont réalisés la formation et le perfectionnement professionnels, la mise en place d'un réseau d'enseignement adéquat et adapté à l'étape actuelle et en perspective;

g) la prévision (par les lois) des droits et obligations des unités (d'enseignement d'Etat et privé, des agents économiques, institutions, associations, fondations, etc) et du personnel (élèves, étudiants, salariés, licenciés, ceux qui ont terminé leurs études, chômeurs, personnel ménager, etc) englobés dans ce système;

h) les conséquences de l'inobservation des prévisions légales relatives au système de formation et de perfectionnement professionnel².

¹ Nistor, Valerică, *La formation et le perfectionnement de la formation professionnelle de la force de travail dans les unités (entreprises) d'Etat*, Thèse de Doctorat en Droit, Bibliothèque de l'Université AL. I. Cuza de Iași, 1983; Nistor, Valerică, *Résumé de la Thèse de doctorat en Droit*, publié par les bons offices du Sénat de l'Université AL. I. Cuza de Iași, en 1983.

² Nistor, Valerică, *Obiectul și cauza contractului individual de muncă*, Galați, Editura Fundației Academice "Danubius", 2001, pp. 216-243.

Le 3^e Chapitre: «La prestation d'un travail/d'une activité utile» porte principalement sur: les relations sociales de travail; l'offre et la demande d'emplois; l'embauchage et le déploiement d'une activité utile dans le secteur public et/ou privé; les conditions spéciales obligatoires relatives à la conclusion et la validité du contrat de travail; la teneur du contrat individuel de travail; les actes présentés par celui qui se fait embaucher lors de la conclusion du contrat individuel de travail; les actes rédigés par les unités/compagnies lors de l'embauchage et durant l'exécution du contrat de travail; la suspension du contrat individuel de travail; la nullité du contrat individuel de travail; la modification du contrat individuel de travail; activités (travaux) fournies par les salariés pour et sous l'autorité d'un employeur, les moyens juridiques par quoi l'employé cesse de fournir un travail pour et sous l'autorité d'un employeur.

Nous avons tenu à mettre en évidence, dans ce chapitre, que l'établissement de l'objet du droit du travail incombe aux relations sociales de travail et que les rapports juridiques qui se forment entre une personne physique, d'une part et une unité/compagnie d'autre part, en conséquence d'un travail utile fourni par la première, la personne physique, au profit de la seconde (la personne juridique ou physique), moyennant un salaire, a pour source le contrat individuel de travail¹.

La personne qui a terminé/n'a pas terminé une forme de formation professionnelle et opte pour une occupation qualifiée/non qualifiée, peut se dédier à n'importe quel métier, profession ou activité, en offrant ses services au profit d'un employeur.

Nulle personne physique, indépendamment de sa formation professionnelle, ne peut être obligée, par un contrat ou une convention de travail, à travailler toute sa vie durant, comme elle ne peut être obligée à travailler dans une certaine profession ou activité, quelle qu'elle soit.

Nous avons insisté sur les questions portant sur les normes de droit qui réglementent la conclusion, l'exécution, la modification, la suspension et la cessation du contrat individuel de travail, puisque c'est le principal instrument juridique par quoi se réalisent l'embauchage et le déploiement d'une activité utile dans le secteur public et/ou privé.

Après le réexamen de toute la législation du travail, nous en sommes arrivés à la conclusion qu'il s'impose d'importantes modifications du Code du Travail, relativement à l'embauchage, en vue de fournir une activité utile.

Nous avons analysé, argumenté et formulé les propositions suivantes concernant ce chapitre:

¹ Ghimpu, Sanda, Ștefănescu, Traian, Beligrădeanu, Șerban, Mohanu, Gheorghe, *Dreptul muncii. Tratat*, vol. I, București, Editura Didactică și Pedagogică, 1978, p. 85; Prof. dr. Câmpianu, Virgil, *Dreptul muncii*, București, Editura Didactică et Pedagogică, 1967, pp. 8-9; Ghimpu, Sanda, Țiclea, Al., *Dreptul muncii*, București, Editura All Beck, 2000; Ștefănescu, Ion Traian, *Tratat elementar de dreptul muncii*, București, Editura Lumina Lex, 1999.

- a) un travail utile à fournir, doit se réaliser:
 - sur la base d'un contrat individuel de travail;
 - sur la base d'un contrat d'apprentissage;
 - sur la base d'une convention civile;
- b) la durée du contrat/de la convention proposée par nous:
 - indéterminée;
 - déterminée;
 - pour des travaux temporaires ou à caractère saisonnier;
 - à plein emploi, ou fractionné;
 - pour des travaux à domicile.
- c) la cessation d'un travail utile fourni pour et sous l'autorité d'un employeur, doit se réaliser par les moyens juridiques suivants:
 - par l'accord des parties;
 - par la volonté unilatérale des employés (démission);
 - par la décision de l'employeur (congédiement);
 - à la date de la constatation de la nullité absolue du contrat (de la convention);
 - à la date où la décision/le jugement d'exécution de la peine de prison reste définitive, sur les lieux du travail;
 - par le retrait, par les autorités compétentes, des avis et autorisations nécessaires pour l'exécution d'une profession;
 - par l'interdiction de l'exercice d'une profession ou d'une fonction, en tant que mesure de sûreté ou comme punition complémentaire;
 - à la date du décès ou de la déclaration judiciaire de la mort;
 - à la date de la mise sous interdiction du salarié ou de l'employeur – personne physique;
 - dans d'autres cas, expressément prévus par la loi.
 - d) l'élaboration de nouvelles réglementations légales, concernant: l'offre d'emplois publiée par le Ministère du Travail et de la Protection Sociale; le carnet de travail; le formulaire type du Contrat individuel de travail¹; la description de chaque activité de la «Classification des occupations en Roumanie».

Le 4^e Chapitre «Le Salaire – élément constitutif et objet du contrat individuel de travail», fait référence aux: notions de salaire et aux formes d'accorder les salaires; les principes fondamentaux généraux qui se trouvent à la base de tout le système de droit roumain; les principes se trouvant à la base du système d'accorder les salaires; les normes juridiques qui réglementent la forme d'accorder les salaires; les éléments constitutifs du système d'accorder les salaires; la détermination de la quantité, de la qualité et de l'importance du travail en vue

¹ Nistor, Valerică, *op.cit.*, pp. 324-327.

d'établir les salaires; les formes et procédés d'accorder les salaires; les modalités d'accorder les salaires, utilisées par catégories de salariés; le paiement des salaires.

Les réglementations légales en vigueur, relatives à la façon d'accorder les salaires, sont excessivement nombreuses et, dans plus d'un cas, contradictoires ou incomplètes.

Afin de ne point diminuer la qualité de cet ouvrage, ont été développées, principalement, les règles générales qui se trouvent à la base des salaires et qui peuvent rester invariables pendant une assez longue période de temps.

En même temps, nous n'avons pas insisté sur des réglementations légales transitoires. L'évolution des normes juridiques dans le domaine des salaires a été présentée dans le but de réaliser une recherche plus approfondie sur l'institution juridique des salaires.

Pour l'institution d'un système des salaires, adéquat à la période actuelle et future, il s'impose *de lege ferenda* le complètement et la modification de la Loi no. 14/1991.

Dans notre opinion, il ne s'impose pas une nouvelle réglementation - cadre des salaires, mais la modification et le complètement de la Loi no. 14/1991, laquelle comporte, dans son contenu, dans son actuelle rédaction, des normes de droit que l'on peut maintenir / conserver.

Il faudrait que la Loi no. 14/1991, modifiée et complétée, statue des normes juridiques applicables à toutes les catégories de salariés, indépendamment de la forme d'organisation et de la source de financement du fonds de salaires (capital d'Etat ou privé) et contienne, principalement:

a) la définition du salaire;

Pour définir le salaire, nous pensons que le législateur peut avoir en vue la Convention no. 95 /1949 de l'O.I.T., ratifiée par la Roumanie.

b) les éléments constitutifs du salaire (art. 1 de la Loi no. 14/1991, à compléter et à modifier).

c) la définition du salaire minimum garanti, avec les modalités de principe relatives à l'établissement, la croissance et l'amélioration;

Le législateur doit consacrer une norme juridique à la définition du salaire minimum garanti, sans perdre de vue le Rapport de la réunion des experts, convoqués par le Conseil d'Administration de l'Organisation Internationale du Travail, à l'occasion de sa 168^e session de février 1967, à Genève, selon laquelle: «*Le salaire minimum représente le niveau de rémunération sous lequel l'on ne pourra descendre ni en droit, ni en fait, indépendamment de la manière dont on le calcule; c'est le salaire qui, dans chaque pays, a la force de la loi et qui est applicable sous la peine des sanctions pénales ou d'autres sanctions spécifiques*». Le même Rapport prend pour points de départ le salaire nominal (la somme que le salarié reçoit effectivement pour le travail fourni) et le salaire réel (la quantité de biens et de services que les personnes physiques peuvent acquérir avec le salaire nominal), et conclut:

«Le salaire minimum est le salaire considéré comme suffisant pour la satisfaction des nécessités vitales en aliments, vêtements, éducation, etc. des salariés, compte tenu du développement économique et culturel de chaque pays».

d) le complètement et la modification de l'art. 14 de la Loi des salaires, en instituant la règle, selon laquelle l'établissement des salaires doit avoir lieu par des négociations collectives ou, selon le cas, individuelles, pour toutes les catégories de salariés, par rapport à la quantité, qualité et l'importance sociale du travail fourni, compte tenu de la forme d'organisation et les disponibilités financières des employeurs.

Nous pensons que l'on a renoncé à l'énoncé, dans la Loi no. 14/1991, des critères fondamentaux d'établissement du salaire (quantité, qualité, importance sociale), puisque ces critères se retrouvent dans une loi adoptée avant 1989 (la Loi no. 57/1974). Comme ils relèvent de l'essence, nous pensons que ces critères peuvent être englobés dans la Loi no. 14/1991, relative aux salaires, sans pour autant en affecter la valeur et sans la projeter dans la sphère des lois communistes.

e) l'inclusion dans la loi des principes généraux se trouvant à la base des salaires;

f) le mode de payer le salaire;

Dans ce chapitre, l'on devrait prévoir également quelles retenues l'employeur pourra faire sur le bulletin de salaire, sans aucun titre exécutoire, ainsi que les garanties et privilèges des créances salariales (plus particulièrement, l'obligation des employeurs de se constituer un fond de garantie pour le paiement des salaires);

g) la juridiction salariale;

h) d'autres normes de droit, lesquelles assurent un système unitaire des salaires, complet, durable et efficient.

Dans le 5^e Chapitre: «La détermination des coefficients d'hierarchisation afférents aux activités pratiquées en Roumanie», il est procédé, pour la première fois dans un ouvrage de droit du travail, à la détermination du rapport optimal: niveau de formation/perfectionnement professionnel – volume du travail fourni.

Vu les nombreuses études relatives à la contribution de la formation professionnelle de la force du travail à la croissance économique, lesquelles sont toutes arrivées à la conclusion que l'enseignement (le système de formation/perfectionnement professionnel d'un Etat) a incidence sur le destin professionnel, des individus¹, nous avons élaboré les formules:

¹ «Relativement à la contribution de la formation professionnelle de la force de travail à la croissance économique», l'on a abordé les fonctions, le rôle, le coût, l'apport et l'efficacité de la formation professionnelle de la force de travail, étant présentées également les conclusions du chercheur S. G. Strumilin, qui s'est occupé de «la contribution de l'enseignement à la croissance économique». Les résultats de ces recherches sont particulièrement concluants: «L'appropriation d'une qualification par

- l'indice de scolarisation, avec ses variables:

- I_{S1} = l'indice de scolarisation
- T_{S1} = la période de scolarisation calculée en mois, englobant: la période de scolarisation par l'enseignement primaire (I_p) et par l'enseignement au gymnase (I_g)
- T_{S2} = la période de scolarisation calculée en mois, englobant: la période de scolarisation par l'enseignement professionnel (I_{pr}); par l'enseignement au lycée (I_l); par l'enseignement post - lycée (I_{po}); par l'enseignement universitaire (I_u);
- T_{S3} = la période de scolarisation calculée en mois, englobant: la période de scolarisation par des cours de qualification professionnelle continue (C_c); par des cours de qualification, de formation en alternance (C_a);
- P = la pratique déployée durant la scolarité, établie en mois, englobant: la pratique effectuée durant la fréquentation des classes / cours, organisée par les unités d'enseignement par ateliers et laboratoires propres, etc. (P_i), la pratique dans les unités productives (P_u).

La formule de l'indice de scolarisation avec les variables sus-citées:

$$I_{S1} = \frac{T_{S1}(I_p + I_g) + T_{S2}(I_{pr} + I_l + I_{po} + I_u)}{4 \times 1000} + \frac{T_{S3}(C_c + C_a) + P_{(pi+pu)}}{4 \times 1000}$$

- l'indice de perfectionnement, avec ses variables:

- I_{S2} = l'indice de perfectionnement
- $P_{(p + cpu + d)}$ = programmes établis, conformément auxquels il faut que se déroule le perfectionnement de la formation professionnelle (en mois):
 - programmes (p)
 - cours post-universitaires (cpu)
 - doctorat (d)
- $P_{r(p+cpu+d)}$ = programmes de perfectionnement suivis (en mois):
 - les programmes (p)
 - les cours post-universitaires (cpu)
 - le doctorat (d)
- $P_{p(p+cpu+d)}$ = le temps affecté aux activités pratiques durant la fréquentation des programmes (p), des cours post-universitaires (cpu), du doctorat (d);

une forme d'enseignement, même des plus élémentaire, est beaucoup plus efficiente que le simple apprentissage en production, sur les lieux du travail. Une année d'études primaire détermine une croissance économique moyenne annuelle d'environ 30%, alors que l'apprentissage d'un analphabète détermine un plus de productivité de seulement 12-16%. Ainsi donc, la seule instruction agit comme un facteur potentiel de la production et de la productivité du travail. En moyenne, le perfectionnement de la qualification professionnelle qui résulte d'une année supplémentaire d'enseignement, est 2,6 fois plus important que celui résulté d'une année de production sur les lieux du travail. Au bout de 4 ans d'études primaires, un travailleur a un rendement et une rétribution supérieurs de 79% à celui de la 1^e catégorie, qui n'a suivi aucune forme d'études. Au bout de 7 années d'instruction, celui-ci aboutit à 235%, à 280% au bout de 9 ans, à 320% au bout de 13-14 années d'instruction.»

$Sf_{(p + cpu + d)}$ = solutions finalisées durant la fréquentation des cours de perfectionnement et appliquées dans l'unité respective.

En fonction de ces variables, il résulte la formule suivante de l'indice de perfectionnement:

$$I_{S2} = \frac{P_{u(p+cpu+d)} + P_{r(p+cpu+d)} + P_{p(p+cpu+d)} + \frac{S_{f(p+cpu+d)}}{100}}{100}$$

- l'indice des activités (services) pratiquées en Roumanie, avec les variables:

I_{Se} = l'indice des salaires – calculé en pour cent, pour toutes les variables

P_u = emplois per unité

R_p = le rôle du poste / de la place dans la structure de l'unité (compagnie)

A = l'objet d'activité de l'unité

A_p = les attributions du poste (emploi / place)

C_{mu} = les conditions de travail dans l'unité (la compagnie) (ordinaires – 100, (o), difficiles, nuisibles, dangereuses (g) 100, très difficiles, très nuisibles, très dangereuses (fg) 150

C_p ($o + g + fg$) = conditions de travail per poste / emploi ($o + g + fg$)

C_n = connaissances théoriques (t) et pratiques (p) nécessaires, rapportées à l'objet d'activité des unités (compagnies) et au degré de dotation technico-scientifique

C_{np} = complexité poste (t+p)

d = habilités nécessaires au poste (emploi)

La formule de l'indice des activités pratiquées en Roumanie:

$$I_{Se} = \frac{P_u(r_p) + A(a_p) + C_{m_u} \left\langle C_p \left(\frac{O + g + fg}{3} \right) \right\rangle + \frac{C_n \left\langle \frac{t + p}{2} \right\rangle}{4 \times 100}}{4 \times 100}$$

- l'indice des salaires:

I_{Sa} = indice salaires

I_{Se} = indice services

P_p = performances, potentiel

I_{S1} = indice formation professionnelle

I_{S2} = indice perfectionnement

R_f = ressources financières calculées en pour-cent

R_{fp} = ressources financières afférentes au poste (emploi), calculé en pour-cent

La formule de l'indice des salaires, avec les variables ci-haut:

$$I_{Sa} = \frac{I_{Sc} + Pp \frac{(I_{S1} + I_{S2})}{2}}{2} + \frac{Rf(r.f.p.)}{100}$$

Coefficients d'hierarchisation pour chaque activité (profession, métier, fonction) **par l'application de la triade : formation / perfectionnement professionnels – exigences poste (emploi) – salaire minimum.**

La détermination des coefficients d'hierarchisation pour toutes les activités pratiquées en Roumanie, s'est réalisée avec les formules présentées plus haut et par l'application des indices par groupes de salariés, du tableau:

No. crt.	Catégorie salariés	Coefficient minimum rapporté salaire min. garanti	No.coef. d'hierarchisation
1.	Ouvriers non qualifiés et ou qualifiés après avoir été embauchés	1 – 3	1
2.	Ouvriers qualifiés et chefs formation de travail	2 – 5	2
3.	Personnel employé avec /aussi études moyennes et cadres de direction	5 – 10	3
4.	Personnel employé avec /aussi formation post-lycée et cadres de direction	10 – 15	4
5.	Personnel employé avec /aussi études supérieures ou /et avec titres scientifiques et personnel de direction	15 – 25	5
6.	Hautes fonctions, de direction aussi	25 – 60	6

Tout le chapitre relatif à la détermination des coefficients d'hierarchisation afférents aux activités pratiquées en Roumanie représente une proposition qui peut être analysée par des spécialistes de plusieurs domaines: droit, sociologie, psychologie, économie, etc et éventuellement acceptée, modifiée, complétée ou rejetée ou non agréée en tant qu'instrument de recherche et de calcul.

Le dernier chapitre, ayant pour titre: «La Juridiction du travail», englobe: la notion de juridiction du travail, les principes de la juridiction du travail, la compréhension et l'objet du conflit de travail, les organes de juridiction du travail, les délais de saisissement des organes de juridiction du travail, l'objet des conflits de travail, la composition des organes de juridiction du travail, la procédure

devant les organes de juridiction du travail, le jugement des conflits de travail, les décisions rendues dans la solution des conflits de travail, la mise à exécution de ces décisions, la responsabilité juridique pour l'inexécution des décisions, prononcées par les organes de juridiction du travail, la juridiction du travail, la jurisprudence et le précédent judiciaire.

La recherche de ce thème est réalisée dans une conception propre, dont nous visons d'extraire l'idée de l'adoption d'un Code processuel du travail, loi qui traite d'une manière exhaustive les règles de procédure qui résolvent le jugement des conflits parus entre les salariés et les employeurs, entre les retraités assurés et les assureurs, entre ceux qui ont terminé leurs études et sont prêts à fournir un travail utile, et les unités (compagnies) (d'enseignement, patronats, etc.).

La proposition relative à l'adoption d'un Code processuel du travail, résoudra d'une façon unitaire, une activité qui, à présent, est soumise, en vue de la solution, à nombre d'organes de juridiction (instances judiciaires, arbitrages, organes administratifs hiérarchiquement supérieurs, institutions, ministères etc.).

La Loi du Code processuel du travail doit régler la compétence des Tribunaux du travail, organisés comme institutions juridiques et d'organisation propres, inclus dans le système des instances judiciaires.

Par l'adoption du Code processuel du travail, l'on pourrait simplifier les procédures de jugement des litiges de travail, instituées à présent par le maintien en vigueur de plus de 500 actes normatifs relatifs à la juridiction du travail.

Actuellement, certains organes de juridiction (la plupart, faisant partie du système des instances judiciaires), en appellent aux règles instituées par le Code de procédure civile et le Code du travail, d'autres (ministères, directions départementales, Commissions de discipline, Commissions supérieures de discipline, etc) aux règles prévues par les lois, ordonnances, décisions du Gouvernement, normes méthodologiques, ordres, instructions, règlements, contrats, etc., et une autre catégorie d'unités (surtout les sociétés commerciales à capital privé) à des «règles propres», ne s'en remettant qu'à l'idée qu'ils sont libres de faire ce qu'il veulent de leur argent.

Par la systématisation, dans notre ouvrage, de l'institution relative à la juridiction du travail, d'une manière spécifique, nous donnons à entendre qu'un Code processuel du travail serait nécessaire à présent et que cet acte normatif mettrait ensemble toutes les normes juridiques concernant la solution des conflits de droits qui éclatent entre les employeurs et les employés, des conflits d'intérêts entre les organisations syndicales (les représentants des salariés) et les unités/compagnies et des autres catégories de conflits (entre retraités et assureurs, entre ceux qui ont terminé leurs études et les unités d'enseignement, santé, sociétés commerciales, etc.

Nous mentionnons que dans la monographie relative à l'objet et la cause du contrat individuel de travail, nous avons fait des recherches approfondies, concernant:

- l'étude de l'évolution des normes juridiques qui réglementent la formation/le perfectionnement, la prestation d'un travail utile et la rémunération/les salaires. L'ouvrage concerne les normes juridiques de droit du travail, édictées par le législateur roumain à partir du XVII-e siècle, et les normes juridiques de droit international du travail;

- la détermination des indices: de formation professionnelle, de perfectionnement professionnel, des salaires, ayant en vue les réglementations légales en vigueur;

- la détermination des coefficients d'hierarchisation pour plus de 3000 activités (fonctions, professions, métiers) pratiqués de nos jours en Roumanie, ayant pour variables: la formation/le perfectionnement professionnel – l'activité fournie, le salaire minimum.

Il est possible que, de ce calcul, il résulte certaines inadvertances entre les coefficients de certaines professions, mais celles-ci sont dues aux multiples changements dans la législation actuelle et à la situation précaire où se trouve l'économie roumaine.

- modalités de pronostiquer l'activité de formation/perfectionnement professionnel;

- recherches applicatives qui garantissent la stabilité dans le travail des salariés et la réduction de l'exode d'intelligences;

- une nouvelle conception des normes de droit, relatives à la solution des litiges de travail, et la proposition d'éditer un Code processuel du travail.

Comme il s'agit d'un ouvrage particulier par son ampleur et l'intérêt qu'il suscite, nous attendons des opinions, des points de vue, des propositions tant de la part des spécialistes, que de la part des intéressés.

Bibliographie sélective

1. Bădică, Gheorghe, *Contractul de muncă*, București, Editura Tribuna Economică, 1998.
2. Burloiu, Petre, *Managementul resurselor umane. Tratat globală interdisciplinară* București, Editură Lumina Lex, 1997.
3. Filip Gh. ș. a., *Dreptul muncii și al securității sociale*, Focșani, Editura Neuron, 1994.
4. Ghimpu, S., Ticlea, Al., *Dreptul muncii*, București, Editura All Beck, 2000.
5. Keynes, S. M., *Teoria generală a folosirii mâinii de lucru, a dobânzii și a banilor*. Bucuresti, Editura Științifică, 1970.
6. Preda, C-tin, *Formarea și perfecționarea profesională în procesul muncii*, București, Editura Didactică și Pedagogică, 1980.
7. Ștefănescu, Ioan Traian, *Tratat elementar de dreptul muncii*, București, Editura Lumina Lex, 1999.