

# CODE DU TRAVAIL\*

## TITRE I<sup>er</sup> Dispositions générales

### CHAPITRE I<sup>er</sup>

#### Domaine d'application

**Art. 1<sup>er</sup>.** – (1) Le présent code régit la totalité des rapports individuels et collectifs de travail, le mode où est effectué le contrôle de l'application des réglementations dans le domaine des rapports de travail, ainsi que la juridiction du travail.

(2) Le présent code s'applique également aux rapports de travail réglementés à voie de lois spéciales, sauf si ces dernières ne contiennent de dispositions spécifiques dérogatoires.

**Art. 2.** – Les dispositions du présent code s'appliquent:

a) aux citoyens roumains travaillant à contrat individuel de travail sur le territoire de la Roumanie;

b) aux citoyens roumains travaillant à contrat individuel de travail à l'étranger, en vertu de contrats passés avec un employeur roumain, sauf si la législation de l'Etat sur le territoire duquel est exécuté la contrat individuel de travail est plus favorable;

---

\*La Loi n° 53/2003 – Code du travail – a été publiée au *Moniteur officiel* de la Roumanie, I<sup>re</sup> Partie, n° 72 du 5 février 2003. Sur la constitutionnalité de la loi, la Cour constitutionnelle s'est prononcée par la décision n° 24/2003, publiée au *Moniteur officiel* de la Roumanie, I<sup>re</sup> Partie, n° 72 du 5 février 2003.

c) aux citoyens étrangers ou apatrides travaillant à contrat individuel de travail pour un employeur sur le territoire de la Roumanie;

d) aux personnes ayant acquis le statut de réfugié et travaillant à contrat individuel de travail sur le territoire de la Roumanie, dans les conditions prévues par la loi;

e) aux apprentis travaillant sur la base d'un contrat d'apprentissage au lieu de travail;

f) aux employeurs, personnes physiques et morales;

g) aux organisations syndicales et patronales.

## CHAPITRE II

### Principes fondamentaux

**Art. 3.** – (1) La liberté du travail est garantie par la Constitution. Le droit au travail ne peut être entravé.

(2) Toute personne est libre de choisir son lieu de travail et sa profession, son métier ou l'activité qu'elle veut exercer.

(3) Nul ne peut être obligé de travailler ou de ne pas travailler dans un certain lieu de travail ou dans une certaine profession, quels qu'ils soient.

(4) Tout contrat de travail passé en violation des dispositions des al. (1)–(3) est nul de droit.

**Art. 4.** – (1) Le travail forcé est interdit.

(2) Le terme *travail forcé* désigne toute sorte de travail ou service imposé à une personne sous menace ou à l'égard duquel la personne en question n'a pas exprimé librement son consentement.

(3) Ne constitue pas travail forcé le travail ou l'activité imposé(e) par les autorités publiques:

a) en vertu de la loi sur le service militaire obligatoire;

b) pour l'accomplissement des obligations civiles établies par la loi;

c) en vertu d'une décision judiciaire de condamnation demeurée définitive, dans les conditions prévues par la loi;

d) en cas de force majeure, respectivement en cas de guerre, catastrophes ou danger de catastrophes tels les incendies, les inondations, les tremblements de terre, les épidémies ou les épizooties violentes, les invasions d'animaux ou insectes et, en général, dans toutes les circonstances qui mettent en danger la vie ou les

conditions normales d'existence de la population, en tout ou partie.

**Art. 5.** – (1) Dans le cadre des relations de travail, fonctionne le principe de l'égalité de traitement envers tous les salariés et les employeurs.

(2) Toute discrimination directe ou indirecte envers un salarié, fondée sur les critères de sexe, orientation sexuelle, caractéristiques génétiques, âge, appartenance nationale, race, couleur, ethnie, religion, option politique, origine sociale, handicap, situation ou responsabilité familiale, appartenance ou activité syndicale, est interdite.

(3) Constituent discrimination directe les actes et faits d'exclusion, distinction, restriction ou préférence, fondés sur l'un ou plusieurs des critères prévus à l'al. (2), ayant comme but ou effet le non octroi, la restriction ou l'élimination de la reconnaissance, de la jouissance ou de l'exercice des droits prévus par la législation du travail.

(4) Constituent discrimination indirecte les actes et faits fondés apparemment sur des critères autres que ceux prévus à l'al. (2), mais produisant les effets d'une discrimination directe.

**Art. 6.** – (1) Tout salarié exerçant un travail bénéficie des conditions de travail appropriées à l'activité déployée, de protection sociale, de sécurité et de santé au travail, ainsi que du respect de sa dignité et de sa conscience, sans discrimination aucune.

(2) Sont reconnus à tous les salariés le droit au paiement égal pour travail égal, le droit aux négociations collectives, le droit à la protection des données à caractère personnel, ainsi que le droit à la protection contre les licenciements illégaux.

**Art. 7.** – Les salariés et les employeurs peuvent s'associer librement en vue de la protection des droits et de la promotion de leurs intérêts professionnels, économiques et sociaux.

**Art. 8.** – (1) Les relations de travail sont fondées sur le principe du consensus et de la bonne foi.

(2) En vue du bon déroulement des relations de travail, les participants aux rapports de travail s'informeront et se consulteront réciproquement, dans les conditions prévues par la loi et les contrats collectifs de travail.

**Art. 9.** – Les citoyens roumains sont libres de se faire embaucher dans les Etats membres de l'Union européenne, ainsi que dans tout autre Etat, en respectant les normes du droit international du travail et des traités bilatéraux auxquels la Roumanie est partie.

## TITRE II Contrat individuel de travail

### CHAPITRE I<sup>er</sup>

#### Conclusion du contrat individuel de travail

**Art. 10.** – Le contrat individuel de travail est le contrat en vertu duquel une personne physique, dénommée *salarié*, s'oblige à travailler pour et sous l'autorité d'un employeur, personne physique ou morale, moyennant une rémunération dénommée *salaires*.

**Art. 11.** – Les clauses du contrat individuel de travail ne peuvent contenir des dispositions contraires ou des droits inférieurs au niveau minimum établi à voie d'actes normatifs ou de contrats collectifs de travail.

**Art. 12.** – (1) Le contrat individuel de travail est conclu pour une durée indéterminée.

(2) Par exception, le contrat individuel de travail peut être conclu à durée déterminée, dans les conditions expressément prévues par la loi.

**Art. 13.** – (1) La personne physique acquiert la capacité de travail à l'accomplissement de l'âge de seize ans.

(2) La personne physique peut également conclure un contrat de travail en qualité de salarié à l'accomplissement de l'âge de quinze ans, avec l'accord des parents ou des représentants légaux, pour de activités correspondant à son développement physique, à ses aptitudes et connaissances, sauf si la santé, le développement et la formation professionnelle en sont mis en danger.

(3) L'emploi des personnes âgées de moins de quinze ans est interdit.

(4) L'emploi des personnes mises sous interdiction judiciaire est interdit.

(5) L'embauchage en emplois difficiles, nuisibles ou dangereux ne pourra être réalisé qu'après l'accomplissement de l'âge de dix-huit ans; ces emplois sont établis par décret gouvernemental.

**Art. 14.** – (1) Au sens du présent code, *l'employeur* s'entend de la personne physique ou morale qui peut, conformément à la loi, occuper de la main-d'œuvre sur la base du contrat individuel de travail.

(2) La personne morale peut conclure des contrats individuels de travail, en qualité d'employeur, lors de l'acquisition de la personnalité morale.

(3) La personne physique peut conclure des contrats individuels de travail, en qualité d'employeur, à partir de l'acquisition de la capacité d'exercice.

**Art. 15.** – Est interdite, sous sanction de la nullité absolue, la conclusion d'un contrat individuel de travail aux fins de la prestation d'un travail ou d'une activité illicite ou immorale.

**Art. 16.** – (1) Le contrat individuel de travail est conclu sur la base du consentement des parties, par écrit, en roumain. L'obligation de conclusion du contrat individuel de travail en forme écrite incombe à l'employeur.

(2) Lorsque le contrat individuel de travail n'est pas conclu en forme écrite, il est présumé que sa conclusion a été faite pour une durée indéterminée et les parties peuvent justifier des dispositions contractuelles et des prestations effectuées par tout autre moyen de preuve.

(3) La prestation d'un travail en vertu d'un contrat individuel de travail confère au salarié l'ancienneté dans ce travail.

**Art. 17.** – (1) Avant la conclusion ou la modification du contrat individuel de travail, l'employeur est tenu d'informer la personne qui sollicite l'embauchage ou, selon le cas, le salarié au sujet des clauses générales qu'il a l'intention d'inscrire au contrat ou de modifier.

(2) L'information prévue à l'al. (1) comprendra, selon le cas, au moins les éléments suivants:

- a) l'identité des parties;
- b) le lieu de travail ou, à défaut d'un lieu de travail fixe, la possibilité que le salarié travaille en divers lieux;
- c) le siège ou, selon le cas, le domicile de l'employeur;

- d) les attributions du poste;
- e) les risques spécifiques au poste;
- f) la date à partir de laquelle le contrat produira ses effets;
- g) au cas d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire, leur durée;
- h) la durée du congé annuel auquel le salarié a droit;
- i) les conditions du préavis donné par les parties contractantes et sa durée;
- j) le salaire de base, autres éléments constitutifs des revenus salariaux, ainsi que la périodicité du paiement du salaire auquel le salarié a droit;
- k) la durée normale du travail, exprimée en heures/jour et heures/semaine;
- l) l'indication du contrat collectif de travail qui régit les conditions de travail du salarié;
- m) la durée de la période d'essai.

(3) Les éléments compris dans l'information prévue à l'al. (2) doivent se retrouver dans le contenu du contrat individuel de travail.

(4) Toute modification d'un élément quelconque parmi ceux prévus à l'al. (2) pendant l'exécution du contrat individuel de travail entraîne la conclusion d'un acte additionnel au contrat, dans un délai de quinze jours à compter de la date où le salarié en est informé par écrit, sauf les situations où une telle modification résulte comme étant possible par la loi ou le contrat collectif de travail applicable.

(5) Concernant les informations fournies au salarié, entre les parties peut intervenir un contrat de confidentialité préalablement à la conclusion du contrat individuel de travail.

**Art. 18.** – (1) Au cas où le salarié déroulera son activité à l'étranger, l'employeur est tenu de lui communiquer en temps voulu les informations prévues à l'art. 17 al. (2), y compris les informations concernant:

- a) la durée de la période de travail qui sera effectuée à l'étranger;
- b) la monnaie de paiement des droits salariaux, ainsi que les modalités de paiement;

- c) les prestations en argent et/ou nature afférentes à l'activité déroulée à l'étranger;
- d) les conditions de climat;
- e) les principales réglementations de la législation du travail dans le pays en question;
- f) les coutumes du lieu respectif dont l'inobservation pourrait mettre en danger sa vie, sa liberté ou sa sécurité personnelle.

(2) Les dispositions de l'al. (1) seront complétées par des lois spéciales régissant les conditions spécifiques du travail à l'étranger.

**Art. 19.** – Dans la situation où l'employeur n'exécute pas son obligation d'information dans un délai de quinze jours à compter du moment de l'offre de conclusion ou modification du contrat individuel de travail ou, selon le cas, de la prestation de l'activité à l'étranger, le salarié a le droit de saisir, dans un délai de trente jours, l'instance judiciaire compétente et de solliciter les indemnités correspondant au préjudice subi en raison de l'inexécution par l'employeur de l'obligation de l'informer.

**Art. 20.** – (1) Outre les clauses générales prévues à l'art. 17, entre les parties peuvent être négociées et incluses dans le contrat de travail d'autres clauses spécifiques.

(2) Sont considérées comme clauses spécifiques, sans que leur énumération soit limitative:

- a) la clause concernant la formation professionnelle;
- b) la clause de non-concurrence;
- c) la clause de mobilité;
- d) la clause de confidentialité.

**Art. 21.** – (1) La clause de non-concurrence oblige le salarié à ne pas dérouler, dans son propre intérêt ou d'un tiers, une activité qui serait en concurrence avec celle déroulée chez son employeur ou à ne pas dérouler une activité en faveur d'un tiers qui se trouverait en relations de concurrence avec son employeur et oblige l'employeur à lui payer une indemnisation mensuelle.

(2) La clause de non-concurrence ne produit des effets que si les activités interdites au salarié pour la durée du contrat sont concrètement prévues par le contrat individuel de travail.

(3) L'indemnisation due au salarié sera négociée et représentera au moins 25% du salaire. L'indemnisation doit être payée exactement comme prévu et à temps.

(4) La clause de non-concurrence ne peut être établie pour la durée de la période d'essai.

**Art. 22.** – (1) La clause de non-concurrence ne produit plus ses effets à compter de la date de cessation du contrat individuel de travail.

(2) Par exception aux dispositions de l'al. (1), la clause de non-concurrence peut produire des effets même après la cessation du contrat individuel de travail pour une période maximum de six mois dans le cas des fonctions d'exécution, et de deux ans au maximum pour ceux ayant exercé des fonctions de direction, si une telle période a été expressément convenue par le contrat individuel de travail.

(3) Les dispositions de l'al. (2) ne sont pas applicables dans les cas où la cessation du contrat individuel de travail s'est produite de droit ou est intervenue à l'initiative de l'employeur pour des motifs non imputables au salarié.

**Art. 23.** – (1) La clause de non-concurrence ne peut avoir pour effet l'interdiction absolue de l'exercice de la profession du salarié ou de la spécialisation détenue.

(2) A la saisine du salarié ou de l'inspection territoriale pour le travail, l'instance compétente peut diminuer les effets de la clause de non-concurrence.

**Art. 24.** – En cas de non-respect fautif de la clause de non-concurrence, le salarié peut être obligé à la restitution de l'indemnité et, selon le cas, aux dommages-intérêts correspondant au préjudice subi par l'employeur.

**Art. 25.** – Par la clause de mobilité, les parties au contrat individuel de travail établissent que l'exécution des obligations de service par le salarié, en raison du type de travail, ne se réalise pas dans un lieu stable de travail. Dans ce cas le salarié bénéficie de prestations supplémentaires en argent ou en nature.

**Art. 26.** – (1) Par la clause de confidentialité, les parties conviennent de ne pas transmettre, pour toute la durée du contrat individuel de travail ainsi qu'après sa cessation, de données ou informations qu'elles auraient connues pendant l'exécution du contrat, dans les conditions

établies par les règlements intérieurs, les contrats collectifs de travail ou les contrats individuels de travail.

(2) Le non-respect de cette clause par toute partie entraîne l'obligation du coupable au paiement des dommages-intérêts.

**Art. 27.** – (1) Une personne ne peut être embauchée que sur la base d'un certificat médical constatant qu'elle est apte à déployer le travail respectif.

(2) Le non-respect des dispositions de l'al. (1) entraîne la nullité du contrat individuel de travail.

(3) Dans la situation où le salarié présente le certificat médical après la conclusion du contrat individuel de travail, et le certificat confirme que la personne en question est apte au travail, le contrat conclu de la sorte conserve sa validité.

(4) La compétence et la procédure de délivrance du certificat médical, ainsi que les sanctions applicables à l'employeur au cas de l'embauche ou du changement du lieu de travail ou du type de travail sans certificat médical sont établies par des lois spéciales.

(5) La sollicitation, à l'embauchage, des tests de grossesse est interdite.

(6) A l'embauchage dans les domaines de la santé, de la restauration, de l'éducation et en d'autres domaines établis par actes normatifs, peuvent être sollicités des tests médicaux spécifiques.

**Art. 28.** – Le certificat médical est également obligatoire dans les situations suivantes:

a) à la reprise de l'activité après une interruption supérieure à six mois, pour les emplois avec exposition aux facteurs nuisibles professionnels, et à une année pour les autres situations;

b) dans le cas du détachement ou du transfert dans un autre lieu de travail ou une autre activité;

c) au début de la mission, dans le cas des salariés embauchés à contrat de travail temporaire;

d) dans le cas des apprentis, des praticiens, des élèves et des étudiants, dans la situation où ils seront instruits par métiers et professions, ainsi que dans le cas du changement du métier pendant l'instruction;

e) périodiquement, dans le cas de ceux travaillant en conditions d'exposition aux facteurs nuisibles professionnels, conformément aux réglementations du Ministère de la Santé et de la Famille;

f) périodiquement, dans le cas de ceux déployant des activités à risque de transmission de maladies et de ceux travaillant dans le secteur zootechnique, aux installations d'approvisionnement en eau potable, dans les collectivités d'enfants, en établissements sanitaires, conformément aux réglementations du Ministère de la Santé et de la Famille;

g) périodiquement, dans le cas de ceux travaillant dans les établissements sans facteurs de risque, par des examens médicaux différenciés en fonction de l'âge, du sexe et de l'état de santé, conformément aux réglementations des contrats collectifs de travail.

**Art. 29.** – (1) Le contrat individuel de travail sera conclu après vérification préalable des aptitudes professionnelles et personnelles de la personne sollicitant l'emploi.

(2) Les modalités de réalisation de la vérification prévue à l'al. (1) sont établies par le contrat collectif de travail applicable, au statut de personnel – professionnel ou disciplinaire – et par le règlement intérieur, sauf autres dispositions de la loi.

(3) Les informations demandées, sous toute forme, par l'employeur à la personne sollicitant l'emploi à l'occasion de la vérification préalable des aptitudes ne peuvent avoir d'autre but que celui d'apprécier la capacité d'occuper l'emploi respectif, ainsi que les aptitudes professionnelles.

(4) L'employeur peut demander des informations au sujet de la personne sollicitant l'emploi à ses anciens employeurs, mais seulement concernant les fonctions exercées et la durée d'activité et après en avoir préalablement averti la personne en question.

**Art. 30.** – (1) Les salariés ne seront embauchés aux institutions et autorités publiques ainsi qu'à d'autres entreprises budgétaires qu'à voie de concours ou examen, selon le cas.

(2) Les emplois vacants existants dans l'état des fonctions seront sortis au concours, compte tenu des nécessités de chaque entreprise prévue à l'al. (1).

(3) Dans la situation où au concours organisé pour un emploi vacant ne se présentent pas plusieurs candidats, l'embauchage sera fait à voie d'examen.

(4) Les conditions d'organisation et le mode de déroulement du concours/examen sont établis par voie de règlement approuvé par décret gouvernemental.

**Art. 31.** – (1) Pour la vérification des aptitudes du salarié, à la conclusion du contrat individuel de travail, pourra être établie une période maximale d'essai de trente jours civils pour les fonctions d'exécution et de quarante jours civils pour les fonctions de direction.

(2) La vérification des aptitudes professionnelles à l'embauchage des personnes handicapées sera réalisée exclusivement par la modalité de la période d'essai de trente jours civils au maximum.

(3) Dans le cas des ouvriers non qualifiés, la période d'essai a caractère exceptionnel et ne peut excéder cinq jours ouvrables.

(4) Les licenciés des établissements d'enseignement seront embauchés, au début de leur profession, après une période d'essai comprise entre trois et six mois.

(5) Pour la durée de la période d'essai, le salarié jouit de tous les droits et a toutes les obligations prévues par la législation du travail, le contrat collectif de travail applicable, le règlement intérieur, ainsi que le contrat individuel de travail.

**Art. 32.** – (1) Pour la durée de l'exécution d'un contrat individuel de travail il ne peut être établi qu'une seule période d'essai.

(2) Exceptionnellement, le salarié peut être soumis à une nouvelle période d'essai lorsqu'il débute au même employeur dans une nouvelle fonction ou profession ou il déroulera son activité dans un lieu de travail avec des conditions difficiles, nuisibles ou dangereuses.

(3) La non information du salarié avant la conclusion ou la modification du contrat individuel de travail au sujet de la période d'essai, dans le délai prévu à l'art. 17 al. (4), entraîne la déchéance de l'employeur du droit de vérifier les aptitudes du salarié par une telle modalité.

(4) La période d'essai constitue ancienneté dans le travail.

**Art. 33.** – Il est interdit d'embaucher successivement plus de trois personnes par voie de périodes d'essai au même emploi.

**Art. 34.** – (1) Chaque employeur doit constituer un registre général comprenant ses salariés.

(2) Le registre général des salariés sera préalablement enregistré auprès de l'autorité publique compétente, conformément à la loi, dans le ressort de laquelle se trouve le domicile, respectivement le siège de l'employeur, date à partir de laquelle il devient document officiel.

(3) Le registre général des salariés sera rempli dans l'ordre de l'embauchage et comprendra les éléments d'identification de tous les salariés, les éléments caractérisant leurs contrats de travail, ainsi que toutes les situations intervenant au cours du déroulement des relations de travail concernant l'exécution, la modification, la suspension ou la cessation du contrat individuel de travail.

(4) Le registre général des salariés est conservé au domicile, respectivement le siège de l'employeur, et sera mis à la disposition de l'inspecteur de travail ou à toute autre autorité qui le sollicite, dans les conditions légales.

(5) A la sollicitation du salarié, l'employeur a l'obligation de délivrer un document qui atteste l'activité déployée, l'ancienneté dans le travail, dans le métier et dans la spécialité.

(6) Dans le cas de la cessation de l'activité de l'employeur, le registre général des salariés sera déposé auprès de l'autorité publique compétente, conformément à la loi, dans le ressort de laquelle se trouve le siège ou le domicile de l'employeur, selon le cas.

(7) La méthodologie de réalisation du registre général des salariés, les enregistrements qui y sont effectués, ainsi que tous autres éléments y ayant rapport sont établis par décret gouvernemental.

**Art. 35.** – (1) Tout salarié a le droit de cumuler plusieurs fonctions, sur la base des contrats individuels de travail, bénéficiant du salaire correspondant à chacune d'elles.

(2) Font exception aux dispositions de l'al. (1) les situations dans lesquelles la loi prévoit des incompatibilités pour le cumul de certaines fonctions.

(3) Les salariés cumulant plusieurs fonctions sont tenus de déclarer à chaque employeur le lieu où ils exercent la fonction considérée de base.

**Art. 36.** – Les citoyens étrangers et les apatrides peuvent être embauchés à contrat individuel de travail sur la base du permis de travail délivré dans les conditions prévues par la loi.

## CHAPITRE II

### Exécution du contrat individuel de travail

**Art. 37.** – Les droits et les obligations relatifs aux rapports de travail entre l'employeur et le salarié s'établissent conformément à la loi, par voie de négociation, dans le cadre des contrats collectifs de travail et des contrats individuels de travail.

**Art. 38.** – Les salariés ne peuvent pas renoncer aux droits qui leur sont reconnus par la loi. Toute transaction ayant pour but la renonciation aux droits reconnus par la loi aux salariés ou la limitation de ces droits est frappée de nullité.

**Art. 39.** – (1) Le salarié a notamment les droits suivants:

- a) le droit au salaire pour le travail effectué;
  - b) le droit au repos quotidien et hebdomadaire;
  - c) le droit au congé payé annuel;
  - d) le droit à l'égalité des chances et de traitement;
  - e) le droit à la dignité au travail;
  - f) le droit à la sécurité et à la santé au travail;
  - g) le droit d'accès à la formation professionnelle;
  - h) le droit à l'information et à la consultation;
  - i) le droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu de travail;
  - j) le droit à la protection en cas de licenciement;
  - k) le droit à la négociation collective et individuelle;
  - l) le droit de participer à des actions collectives;
  - m) le droit de constituer un syndicat ou d'y adhérer.
- (2) Le salarié a notamment les obligations suivantes:

- a) l'obligation de réaliser la norme de travail ou, selon le cas, de remplir les attributions qui lui incombent conformément à la description du poste;
- b) l'obligation de respecter la discipline de travail;
- c) l'obligation de respecter les dispositions du règlement intérieur, du contrat collectif de travail applicable, ainsi que du contrat individuel de travail;
- d) l'obligation de fidélité envers l'employeur dans l'exécution des attributions de service;
- e) l'obligation de respecter les mesures de sécurité et santé du travail dans l'entreprise;
- f) l'obligation de respecter le secret professionnel.

**Art. 40.** – (1) L'employeur a notamment les droits suivants:

- a) établir l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise;
- b) établir les attributions pour chaque salarié, dans les conditions légales;
- c) donner des dispositions à caractère obligatoire pour le salarié, sous réserve de leur légalité;
- d) exercer le contrôle sur le mode d'accomplissement des tâches de service;
- e) constater les fautes disciplinaires et infliger les sanctions appropriées, conformément à la loi, au contrat collectif de travail applicable et au règlement intérieur.

(2) Les principales obligations qui incombent à l'employeur sont:

- a) informer les salariés sur les conditions de travail et sur les éléments ayant rapport au déroulement des rapports de travail;
- b) assurer en permanence les conditions techniques et organisationnelles prises en considération à l'élaboration des normes de travail et les conditions adéquates de travail;
- c) octroyer aux salariés tous les droits découlant de la loi, du contrat collectif de travail applicable et des contrats individuels de travail;
- d) communiquer périodiquement aux salariés la situation économique et financière de l'entreprise;
- e) se consulter avec le syndicat ou, selon le cas, les représentants des salariés au sujet des décisions

susceptibles d'affecter substantiellement leurs droits et intérêts;

f) payer tous les contributions et impôts qui sont à sa charge, ainsi que retenir et virer les contributions et les impôts dus par les salariés, dans les conditions prévues par la loi;

g) constituer le registre des salariés et y opérer les enregistrements prévus par la loi;

h) délivrer, sur demande, tous les documents attestant la qualité de salarié du solliciteur;

i) assurer le caractère confidentiel des données à caractère personnel des salariés.

### CHAPITRE III

#### Modification du contrat individuel de travail

**Art. 41.** – (1) Le contrat individuel de travail ne peut être modifié qu'avec l'accord des parties.

(2) A titre d'exception, la modification unilatérale du contrat individuel de travail est possible seulement dans les cas et conditions prévus par le présent code.

(3) La modification du contrat individuel de travail concerne l'un des éléments suivants:

- a) la durée du contrat;
- b) le lieu de travail;
- c) le type de travail;
- d) les conditions de travail;
- e) le salaire;
- f) le temps de travail et le temps de repos.

**Art. 42.** – (1) Le lieu de travail peut être modifié unilatéralement par l'employeur par voie de délégation ou détachement du salarié dans un autre lieu de travail que celui prévu au contrat individuel de travail.

(2) Pour la durée de la délégation, respectivement du détachement, le salarié conserve sa fonction et tous les autres droits prévus au contrat individuel de travail.

**Art. 43.** – La délégation représente l'exercice temporaire, par disposition de l'employeur, de travaux ou tâches correspondant aux attributions de service en dehors de son lieu de travail par le salarié.



**Art. 44.** – (1) La délégation peut être disposée pour une période maximale de soixante jours et peut être prolongée, avec l'accord du salarié, de soixante jours au plus.

(2) Le salarié délégué a droit au paiement des frais de transport et d'hébergement, ainsi qu'à une indemnité de délégation, dans les conditions prévues par la loi ou le contrat collectif de travail applicable.

**Art. 45.** – Le détachement est l'acte par lequel est disposé le changement temporaire du lieu de travail, par la disposition de l'employeur, aux fins de l'exécution de certains travaux dans l'intérêt de ce dernier. Exceptionnellement, par détachement il peut être modifié le type de travail, à condition qu'il y ait le consentement écrit du salarié.

**Art. 46.** – (1) Le détachement peut être disposé pour une période maximale d'une année.

(2) Exceptionnellement, la période de détachement peut être prolongée pour des motifs objectifs imposant la présence du salarié chez l'employeur chez lequel il est détaché avec l'accord des deux parties, tous les six mois.

(3) Le salarié ne peut refuser le détachement disposé par l'employeur qu'en situations exceptionnelles et en raison de problèmes personnels bien fondés.

(4) Le salarié détaché a droit au paiement des frais de transport et d'hébergement, ainsi qu'à une indemnité de détachement, dans les conditions prévues par la loi ou le contrat collectif de travail applicable.

**Art. 47.** – (1) Les droits dus au salarié détaché sont accordés par l'employeur chez lequel a été disposé le détachement.

(2) Pour la durée du détachement, le salarié jouit des droits qui lui sont plus favorables, soit des droits de l'employeur ayant disposé le détachement, soit des droits de l'employeur chez lequel il est détaché.

(3) L'employeur qui détache doit prendre toutes les mesures nécessaires pour que l'employeur chez lequel a été disposé le détachement remplisse intégralement et à temps ses obligations envers le salarié détaché.

(4) Si l'employeur chez lequel a été ordonné le détachement n'accomplit pas intégralement et à temps

toutes ses obligations envers le salarié détaché, elles seront remplies par l'employeur ayant ordonné le détachement.

(5) Lorsqu'il y a divergence entre les deux employeurs ou aucun d'eux ne remplit ses obligations conformément aux dispositions des al. (1) et (2), le salarié détaché a le droit de revenir à son lieu de travail, chez l'employeur qui l'a détaché, d'agir contre n'importe lequel des deux employeurs et de demander l'exécution forcée des obligations non accomplies.

**Art. 48.** – L'employeur peut modifier temporairement le lieu et le type du travail, sans le consentement du salarié, en cas de force majeure, à titre de sanction disciplinaire ou comme mesure de protection du salarié, dans les cas et les conditions prévus par le présent code.

## CHAPITRE IV

### Suspension du contrat individuel de travail

**Art. 49.** – (1) La suspension du contrat individuel de travail peut intervenir, de droit, par l'accord des parties ou par l'acte unilatéral de l'une des parties.

(2) La suspension du contrat individuel de travail a pour effet la suspension de la prestation du travail par le salarié et du paiement des droits de nature salariale par l'employeur.

(3) Pour la durée de la suspension, peuvent continuer d'autres droits et obligations des parties que ceux prévus à l'al. (2), sauf autres dispositions établies par des lois spéciales, le contrat collectif de travail applicable, les contrats individuels de travail ou les règlements intérieurs.

(4) Dans le cas de la suspension du contrat individuel de travail en raison d'un fait imputable au salarié, pour la durée de la suspension il ne bénéficiera d'aucun droit résultant de sa qualité de salarié.

**Art. 50.** – Le contrat individuel de travail est suspendu de droit dans les situations suivantes:

- a) congé de maternité;
- b) congé pour incapacité temporaire de travail;
- c) quarantaine;
- d) service national obligatoire;

e) exercice d'une fonction dans le cadre d'une autorité exécutive, législative ou judiciaire, pour toute la durée du mandat;

f) exercice d'une fonction de direction rémunérée dans le syndicat;

g) force majeure;

h) lorsque le salarié est en détention provisoire, dans les conditions prévues par le Code de procédure pénale;

i) d'autres cas expressément prévus par la loi.

**Art. 51.** – Le contrat individuel de travail peut être suspendu à l'initiative du salarié dans les situations suivantes:

a) congé parental – l'enfant étant âgé de deux ans au plus – ou, dans le cas de l'enfant handicapé, jusqu'à son troisième anniversaire;

b) congé pour enfant malade âgé de sept ans au plus ou, dans le cas de l'enfant handicapé, pour affections intercurrentes, jusqu'à l'accomplissement de dix-huit ans;

c) congé paternel;

d) congé pour formation professionnelle;

e) exercice de fonctions électives dans le cadre des organismes professionnels constitués au niveau central ou local, pour toute la durée du mandat;

f) participation à la grève;

g) absences non motivées.

**Art. 52.** – (1) Le contrat individuel de travail peut être suspendu à l'initiative de l'employeur dans les situations suivantes:

a) pour la durée de l'enquête disciplinaire préalable, dans les conditions prévues par la loi;

b) comme sanction disciplinaire;

c) lorsque l'employeur a formé plainte pénale à l'encontre du salarié ou ce dernier a été envoyé en justice pour des faits pénaux incompatibles avec la fonction détenue, jusqu'à ce que la décision judiciaire reste définitive;

d) en cas d'interruption temporaire de l'activité, sans cessation du rapport de travail, notamment pour des motifs économiques, technologiques, structureaux ou similaires;

e) pour la durée du détachement.

(2) Dans les cas prévus à l'al. (1) lett. c), s'il est constaté l'innocence de la personne en question, le salarié reprend l'activité déroulée antérieurement et recevra une indemnité égale au salaire et aux autres droits dont il a été privé pendant la période de suspension du contrat.

**Art. 53.** – (1) Pendant l'interruption temporaire de l'activité de l'employeur, les salariés bénéficient d'une indemnité payée du fonds de salaires, qui ne peut être inférieure à 75% du salaire de base correspondant au lieu de travail.

(2) Pour la durée de l'interruption temporaire prévue à l'al. (1), les salariés seront à la disposition de l'employeur qui aura ainsi à tout moment la possibilité d'ordonner la reprise de l'activité.

**Art. 54.** – Le contrat individuel de travail peut être suspendu, par l'accord des parties, dans le cas des congés non payés pour études ou pour intérêts personnels.

## CHAPITRE V

### Cessation du contrat individuel de travail

**Art. 55.** – Le contrat individuel de travail peut cesser comme suit:

a) de droit;

b) par suite de l'accord des parties, à la date qu'elles ont convenue;

c) suite à la volonté unilatérale de l'une des parties, dans les cas et conditions limitativement prévus par la loi.

#### Section 1<sup>re</sup>

##### Cessation de droit du contrat individuel de travail

**Art. 56.** – Le contrat individuel de travail cesse de droit:

a) à la date du décès du salarié ou de l'employeur personne physique;

b) à la date où demeure irrévocable la décision judiciaire déclarant la mort ou la mise sous interdiction du salarié ou de l'employeur personne physique, si ce fait entraîne la liquidation de l'affaire;

c) suite à la dissolution de l'employeur personne morale, à compter de la date où la personne morale cesse son existence;

d) à la date où sont remplies cumulativement les conditions d'âge standard et de stage minimum de cotisation pour le départ à la retraite ou, selon le cas, à la date de la communication de la décision de mise à la retraite pour limite d'âge ou invalidité du salarié, conformément à la loi;

e) suite à la constatation de la nullité absolue du contrat individuel de travail, à compter de la date où la nullité a été constatée par l'accord des parties ou par décision judiciaire définitive;

f) suite à l'admission de la demande de réintégration à la fonction exercée par le salarié d'une personne licenciée illégalement ou pour des motifs non fondés, à compter de la date où la décision judiciaire de réintégration demeure définitive;

g) suite à la condamnation pénale avec exécution de la peine au lieu de travail, à compter de la date d'émission du mandat d'exécution;

h) à compter de la date de retrait par les autorités ou les organismes compétents des avis, des autorisations ou des attestations nécessaires à l'exercice de la profession;

i) suite à l'interdiction d'exercice d'une profession ou d'une fonction, comme mesure de sécurité ou peine complémentaire, à compter de la date où la décision judiciaire d'interdiction demeure définitive;

j) à la date d'expiration du délai du contrat individuel de travail conclu à durée déterminée;

k) le retrait de l'accord des parents ou des représentants légaux, dans le cas des salariés âgés de quinze à seize ans.

**Art. 57.** – (1) Le non-respect de toute condition légale nécessaire pour la conclusion valable du contrat individuel de travail entraîne sa nullité.

(2) La constatation de la nullité du contrat individuel de travail produit des effets pour l'avenir.

(3) La nullité du contrat individuel de travail peut être couverte par l'accomplissement ultérieur des conditions imposées par la loi.

(4) Dans la situation où une clause est entachée de nullité, vu qu'elle établit des droits ou obligations pour les salariés, contrevenant à des normes légales impératives ou aux contrats collectifs de travail applicables, elle sera

remplacée de droit avec les dispositions légales ou conventionnelles applicables, le salarié ayant droit aux indemnités.

(5) La personne ayant accompli la prestation de travail en vertu d'un contrat individuel de travail nul a droit à sa rémunération, en fonction du mode d'accomplissement des attributions de service.

(6) La constatation de la nullité et l'établissement, conformément à la loi, de ses effets peuvent être réalisés par l'accord des parties.

(7) Si les parties ne s'entendent pas, la nullité sera prononcée par l'instance judiciaire.

#### Section 2

#### Licenciement

**Art. 58.** – (1) Le licenciement représente la rupture du contrat individuel de travail à l'initiative de l'employeur.

(2) Le licenciement peut être décidé pour des motifs ayant rapport à la personne du salarié ou pour des motifs qui en sont indépendants.

**Art. 59.** – Il est interdit de licencier les salariés:

a) en raison du sexe, de l'orientation sexuelle, des caractéristiques génétiques, de l'âge, de l'appartenance nationale, de la race, de la couleur, de l'ethnie, de la religion, de l'option politique, de l'origine sociale, du handicap, de la situation ou de la responsabilité familiale, de l'appartenance ou de l'activité syndicale;

b) pour l'exercice, dans les conditions légales, du droit de grève et des droits syndicaux.

**Art. 60.** – (1) Le licenciement des salariés ne peut être décidé:

a) pour la durée de l'incapacité temporaire du travail, établie en vertu d'un certificat médical conformément à la loi;

b) pour la durée du congé de quarantaine;

c) pour la durée de grossesse de la femme salariée, dans la mesure où l'employeur en a eu connaissance avant l'émission de la décision de licenciement;

d) pour la durée du congé de maternité;

e) pour la durée du congé parental, jusqu'au deuxième anniversaire de l'enfant, ou jusqu'au troisième anniversaire lorsqu'il s'agit d'un enfant handicapé;

f) pour la durée du congé pour enfant malade âgé de sept ans au plus ou dans le cas de l'enfant handicapé, pour des affections intercurrentes, jusqu'à l'accomplissement de l'âge de dix-huit ans;

g) pour la durée du service militaire;

h) pour la durée d'exercice d'une fonction éligible dans un organisme syndical, sauf la situation où le licenciement est décidé en raison d'une faute disciplinaire grave ou des fautes disciplinaires répétées, commises par le salarié en question;

i) pour la durée du congé annuel.

(2) Les dispositions de l'al. (1) ne s'appliquent pas en cas de licenciement pour des motifs intervenant lors d'une réorganisation judiciaire ou de la faillite de l'employeur, dans les conditions établies par la loi.

### Section 3

#### *Licenciement pour des motifs ayant rapport à la personne du salarié*

**Art. 61.** – L'employeur peut décider du licenciement pour des motifs ayant rapport à la personne du salarié dans les situations suivantes:

a) lorsque le salarié a commis une faute grave ou des fautes répétées par rapport aux règles de discipline du travail ou à celles établies par le contrat individuel de travail, le contrat collectif de travail applicable ou le règlement intérieur, en tant que sanction disciplinaire;

b) lorsque le salarié est en détention provisoire pour une période supérieure à soixante jours, dans les conditions prévues par le Code de procédure pénale;

c) dans le cas où, par décision des organes compétents dans l'expertise médicale, il est constaté l'inaptitude physique et/ou psychique du salarié, l'empêchant de remplir ses attributions comme dû au lieu de travail;

d) lorsque le salarié ne correspond pas professionnellement au lieu de travail qu'il occupe.

**Art. 62.** – (1) Lorsque le licenciement intervient pour l'un des motifs prévus à l'art. 61 lett. b)–d), l'employeur

doit émettre la décision de licenciement dans un délai de trente jours civils à compter de la date de constatation de la cause du licenciement.

(2) La décision sera donnée par écrit et, sous sanction de nullité absolue, elle doit être motivée de fait et de droit et comprendre des précisions concernant le délai dans lequel elle peut être contestée et l'instance judiciaire auprès de laquelle la contestation peut être faite.

**Art. 63.** – (1) Le licenciement en raison d'une faute grave ou des fautes répétées par rapport aux règles de discipline du travail ne pourra être fait qu'après l'enquête disciplinaire effectuée par l'employeur et en respectant les délais établis par le présent code.

(2) La procédure de l'enquête préalable est également obligatoire au licenciement du salarié ne correspondant pas professionnellement. Les délais et les conditions de l'enquête préalable sont ceux prévus pour l'enquête disciplinaire.

**Art. 64.** – (1) Lorsque le licenciement est décidé pour les motifs prévus à l'art. 61 lett. c) et d), ainsi que pour le cas où le contrat individuel de travail cesse de droit en vertu de l'art. 56 lett. f), l'employeur est tenu de proposer au salarié d'autres emplois vacants dans l'entreprise respective, compatibles avec sa formation professionnelle ou, selon le cas, avec la capacité de travail établie par le médecin spécialisé dans la médecine du travail.

(2) Si l'employeur ne dispose pas d'emplois vacants conformément à l'al. (1), il doit solliciter l'appui de l'agence territoriale pour l'emploi de la main-d'œuvre en vue de la redistribution du salarié, en fonction de sa formation professionnelle ou, selon le cas, de sa capacité de travail, établie par le médecin spécialisé dans la médecine du travail, le salarié étant informé sur les solutions proposées par l'agence.

(3) Le salarié dispose d'un délai de trois jours ouvrables à compter de la communication de l'employeur conformément aux dispositions des al. (1) et (2), pour manifester expressément son consentement au sujet du nouvel emploi offert.

(4) Si le salarié ne manifeste pas expressément son consentement dans le délai prévu à l'al. (3), ainsi que dans

le cas où l'agence territoriale d'emploi de la main-d'œuvre ne peut remplir l'obligation prévue à l'al. (2), l'employeur peut décider de licencier le salarié.

(5) Dans le cas du licenciement pour le motif prévu à l'art. 61 lett. c), le salarié bénéficie d'une indemnité, dans les conditions établies au contrat collectif de travail applicable ou au contrat individuel de travail, selon le cas.

#### Section 4

##### *Licenciement pour des motifs indépendants de la personne du salarié*

**Art. 65.** – (1) Le licenciement pour des motifs indépendants de la personne du salarié représente la cessation du contrat individuel de travail, déterminée par la suppression de l'emploi du salarié suite aux difficultés économiques, aux transformations technologiques ou à la réorganisation de l'activité.

(2) La suppression de l'emploi doit être effective et avoir une cause réelle et sérieuse, comme prévu à l'al. (1).

**Art. 66.** – Le licenciement pour des motifs indépendants de la personne du salarié peut être individuel ou collectif.

**Art. 67.** – Les salariés licenciés pour des motifs indépendants de leur personne bénéficient des mesures actives de lutte contre le chômage et peuvent bénéficier d'indemnités dans les conditions prévues par la loi et le contrat collectif de travail applicable.

#### Section 5

##### *Licenciement collectif*

**Art. 68.** – *Le licenciement collectif* s'entend du licenciement, durant une période de trente jours civils, décidé pour l'un ou plusieurs des motifs prévus à l'art. 65 al. (1), d'un nombre de:

a) au moins cinq salariés, si l'employeur qui congédie occupe plus de vingt salariés et moins de cent salariés;

b) au moins 10% des salariés, si l'employeur qui congédie occupe plus de cent salariés, mais moins de trois cents salariés;

c) au moins trente salariés, si l'employeur qui congédie occupe au moins trois cents salariés.

**Art. 69.** – Dans le cas des licenciements collectifs l'employeur est tenu de:

a) élaborer un plan de mesures sociales ou d'autre type prévu par la loi ou les contrats collectifs de travail applicables, après consultation du syndicat ou des représentants des salariés;

b) proposer aux salariés des programmes de formation professionnelle;

c) mettre à la disposition du syndicat ayant des membres dans l'entreprise ou, selon le cas, des représentants des salariés toutes les informations relevant du licenciement collectif, afin qu'ils puissent en formuler des propositions;

d) proposer en temps utile et pour parvenir à un accord des consultations avec le syndicat ou, selon le cas, les représentants des salariés au sujet des méthodes et moyens tendant à éviter les licenciements collectifs ou à réduire le nombre de salariés affectés et à en atténuer les conséquences.

**Art. 70.** – (1) L'employeur est tenu de notifier par écrit au syndicat ou, selon le cas, aux représentants des salariés l'intention de licenciement collectif, au moins quarante-cinq jours civils avant l'émission des décisions de licenciement.

(2) La notification de l'intention de licenciement collectif sera faite sous forme de projet de licenciement collectif et devra comprendre:

a) le nombre total et les catégories de salariés;

b) les motifs déterminant le licenciement;

c) le nombre et les catégories de salariés qui seront affectés par le licenciement;

d) les critères pris en considération, conformément à la loi et/ou aux contrats collectifs de travail, en vue de l'établissement de l'ordre de priorité au licenciement;

e) les mesures prises en considération tendant à limiter le nombre des licenciements;

f) les mesures destinées à atténuer les conséquences du licenciement et les indemnités qui seront accordées aux salariés sujets au licenciement, conformément aux

dispositions légales et au contrat collectif de travail applicable;

g) la date ou la période où auront lieu les licenciements;

h) le délai dans lequel le syndicat ou, selon le cas, les représentants des salariés peuvent faire des propositions tendant à éviter ou diminuer le nombre des salariés licenciés.

(3) L'employeur doit notifier le projet de licenciement à l'inspection territoriale de travail et à l'agence territoriale d'emploi de la main-d'œuvre à la même date où il l'a notifié au syndicat ou, selon le cas, aux représentants des salariés.

**Art. 71.** – (1) Le syndicat ou, selon le cas, les représentants des salariés peuvent proposer à l'employeur des mesures tendant à éviter les licenciements ou à diminuer le nombre des salariés licenciés, dans un délai de vingt jours civils à compter de la date de réception du projet de licenciement.

(2) L'employeur est tenu de répondre par écrit et de manière motivée aux propositions formulées conformément aux dispositions de l'al. (1), dans un délai de dix jours à compter de leur réception.

(3) Dans le cas où les aspects concernant le licenciement collectif envisagé ne peuvent être résolus dans le délai de quarante-cinq jours prévu à l'art. 70 al. (1), à la sollicitation de toute partie, l'inspection territoriale de travail peut décider de le prolonger de quinze jours civils au maximum.

**Art. 72.** – (1) L'employeur ayant décidé les licenciements collectifs ne peut faire des embauches aux lieux de travail des salariés licenciés douze mois à compter de la date de leur licenciement.

(2) Si durant cette période l'employeur reprend les activités dont la cessation a entraîné les licenciements collectifs, les salariés ayant été licenciés ont le droit d'être réembauchés aux mêmes emplois occupés antérieurement, sans examen, concours ou période d'essai.

(3) Dans la situation où les salariés ayant le droit d'être réembauchés conformément à l'al. (2) ne le sollicitent pas l'employeur peut procéder à de nouveaux embauchages pour les emplois restés vacants.

## Section 6

### Droit au préavis

**Art. 73.** – (1) Les personnes licenciées en vertu de l'art. 61 lett. c) et d), des art. 65 et 66 bénéficient du droit à un préavis qui ne peut être inférieur à quinze jours ouvrables.

(2) Font exception aux dispositions de l'al. (1) les personnes licenciées en vertu de l'art. 61 lett. d) qui se trouvent dans la période d'essai.

**Art. 74.** – (1) La décision de licenciement sera communiquée au salarié par écrit et devra contenir obligatoirement:

a) les motifs déterminant le licenciement;

b) la durée du préavis;

c) les critères établissant l'ordre de priorité, conformément à l'art. 70 al. (2) lett. d);

d) la liste de tous les emplois disponibles dans l'entreprise et le délai dans lequel les salariés doivent opter pour un emploi vacant, dans les conditions prévues à l'art. 64.

(2) Si durant la période de préavis le contrat individuel de travail est suspendu, le délai de préavis sera suspendu de manière correspondante.

**Art. 75.** – La décision de licenciement produit des effets à compter de la date où elle est communiquée au salarié.

## Section 7

### Contrôle et sanction des licenciements illégaux

**Art. 76.** – Le licenciement décidé avec le non-respect de la procédure prévue par la loi est frappé de nullité absolue.

**Art. 77.** – En cas de conflit de travail, l'employeur ne peut invoquer devant l'instance d'autres motifs de fait ou de droit que ceux précisés dans la décision de licenciement.

**Art. 78.** – (1) Dans le cas où le licenciement a été effectué sans être bien fondé ou illégalement, l'instance décidera de son annulation et obligera l'employeur au paiement d'une indemnité égale aux salaires indexés,

majorés et réactualisés et avec les autres droits dont aurait bénéficié le salarié.

(2) A la sollicitation du salarié, l'instance ayant décidé de l'annulation du licenciement remettra les parties dans la situation antérieure à l'émission de l'acte de licenciement.

#### Section 8

#### Démission

**Art. 79.** – (1) La démission s'entend de l'acte unilatéral de volonté du salarié qui, par une notification écrite, porte à la connaissance de l'employeur la rupture du contrat individuel de travail, après l'accomplissement d'un délai de préavis.

(2) Le refus de l'employeur d'enregistrer la démission ouvre au salarié le droit d'en faire la preuve par tous moyens.

(3) Le salarié a le droit de ne pas motiver sa démission.

(4) Le délai de préavis est celui convenu par les parties dans le contrat individuel de travail ou, selon le cas, celui prévu aux contrats collectifs de travail applicables et ne peut être supérieur à quinze jours civils pour les salariés à fonctions d'exécution, respectivement trente jours civils pour les salariés occupant des fonctions de direction.

(5) Pour la durée du préavis, le contrat individuel de travail continue de produire tous ses effets.

(6) Dans la situation où le contrat individuel de travail est suspendu durant la période de préavis, le délai de préavis est suspendu de manière correspondante.

(7) Le contrat individuel de travail cesse à la date d'expiration du délai de préavis ou à la date de la renonciation totale ou partielle au délai respectif par l'employeur.

(8) Le salarié peut démissionner sans préavis si l'employeur ne remplit pas les obligations assumées par le contrat individuel de travail.

### CHAPITRE VI

#### Contrat individuel de travail à durée déterminée

**Art. 80.** – (1) Par dérogation à la règle prévue à l'art. 12 al. (1), les employeurs ont la possibilité d'embaucher, dans les cas et les conditions prévus par le présent code, du

personnel salarié à contrat individuel de travail à durée déterminée.

(2) Le contrat individuel de travail à durée déterminée peut être conclu seulement en forme écrite, en précisant la durée pour laquelle il est conclu.

(3) Le contrat individuel de travail à durée déterminée peut être prolongé après l'expiration du délai initial, avec l'accord écrit des parties, mais seulement dans le délai prévu à l'art. 82, deux fois au plus consécutivement.

**Art. 81.** – Le contrat individuel de travail ne peut être conclu pour une durée déterminée que dans les cas suivants:

a) le remplacement d'un salarié dans le cas de la suspension de son contrat de travail, sauf si le salarié respectif participe à la grève;

b) l'accroissement temporaire de l'activité de l'employeur;

c) le déroulement d'activités à caractère saisonnier;

d) lorsqu'il est conclu en vertu de dispositions légales favorisant temporairement certaines catégories de personnes sans emploi;

e) en d'autres cas expressément prévus par des lois spéciales.

**Art. 82.** – (1) Le contrat individuel de travail à durée déterminée ne peut être conclu pour une période supérieure à dix-huit mois.

(2) Lorsque le contrat individuel de travail à durée déterminée est conclu pour le remplacement d'un salarié dont le contrat individuel de travail est suspendu, la durée du contrat expirera à la cessation des motifs ayant entraîné la suspension du contrat individuel de travail du salarié titulaire.

**Art. 83.** – Le salarié embauché à contrat individuel de travail à durée déterminée peut être soumis à une période d'essai qui n'excédera pas:

a) cinq jours ouvrables pour une durée du contrat individuel de travail inférieure à trois mois;

b) quinze jours ouvrables pour une durée du contrat individuel de travail comprise entre trois et six mois;

c) trente jours ouvrables pour une durée du contrat individuel de travail supérieure à six mois;

d) quarante-cinq jours ouvrables dans le cas des salariés exerçant des fonctions de direction, pour une durée du contrat individuel de travail supérieure à six mois.

**Art. 84.** – (1) A l'expiration du contrat individuel de travail à durée déterminée, à l'emploi en question sera embauché un salarié à contrat individuel de travail à durée indéterminée.

(2) Les dispositions de l'al. (1) ne sont pas applicables:

a) lorsque le contrat individuel de travail à durée déterminée est conclu pour le remplacement temporaire d'un salarié absent, s'il intervient une nouvelle cause de suspension de son contrat;

b) lorsqu'un nouveau contrat individuel de travail à durée déterminée est conclu en vue de l'exécution d'un travail urgent, à caractère exceptionnel;

c) lorsque la conclusion d'un nouveau contrat individuel de travail à durée déterminée s'impose en vertu des dispositions de l'art. 81 lett. e);

d) lorsque le contrat individuel de travail à durée déterminée a été rompu à l'initiative du salarié ou de l'employeur, en raison d'une faute grave ou des fautes répétées du salarié.

**Art. 85.** – Les employeurs sont tenus d'informer les salariés embauchés à contrat individuel de travail à durée déterminée au sujet des emplois vacants ou qui deviendront vacants, correspondant à leur formation professionnelle, et leur assurer l'accès à ces emplois en conditions d'égalité avec les autres salariés embauchés à contrat individuel de travail à durée indéterminée. Cette information sera faite par une annonce affichée au siège de l'employeur.

**Art. 86.** – Sauf les dispositions contraires prévues par le présent code, les dispositions légales, ainsi que celles comprises dans les contrats collectifs de travail applicables aux salariés à contrat individuel de travail à durée indéterminée s'appliquent en égale mesure aux salariés à contrat individuel de travail à durée déterminée.

## CHAPITRE VII

### Travail par agent de travail temporaire

**Art. 87.** – (1) Le travail par agent de travail temporaire, dénommé ci-après *travail temporaire*, est le travail fourni par un salarié temporaire qui, en vertu de la disposition de l'agent de travail temporaire, accomplit une prestation de travail en faveur d'un utilisateur.

(2) *Le salarié temporaire* est la personne engagée chez un employeur agent de travail temporaire, mise à la disposition d'un utilisateur pour la durée nécessaire à l'accomplissement de certaines tâches précises et à caractère temporaire.

(3) L'agent de travail temporaire est la société commerciale autorisée par le Ministère du Travail et de la Solidarité sociale, qui met provisoirement à la disposition de l'utilisateur du personnel qualifié et/ou non qualifié qu'elle embauche et rétribue à cet effet. Les conditions de constitution et fonctionnement, ainsi que la procédure d'autorisation de l'agent de travail temporaire sont établies par décret gouvernemental.

(4) *L'utilisateur* est l'employeur à la disposition duquel l'agent de travail temporaire met un salarié temporaire en vue de l'accomplissement de certaines tâches précises et à caractère temporaire.

**Art. 88.** – Un utilisateur peut faire appel aux agents de travail temporaire seulement pour l'exécution d'une tâche précise et à caractère temporaire, dénommée *mission de travail temporaire*, et dans les seuls cas qui suivent:

a) pour le remplacement d'un salarié dont le contrat individuel de travail est suspendu, pour la durée de la suspension;

b) pour la prestation d'activités à caractère saisonnier;

c) pour la prestation d'activités spécialisées ou occasionnelles.

**Art. 89.** – (1) La mission de travail temporaire est établie pour une période qui ne peut être supérieure à douze mois.

(2) La durée de la mission de travail temporaire peut être prolongée une seule fois pour une période qui,



ajoutée à la durée initiale de la mission, ne peut excéder une période de dix-huit mois.

(3) Les conditions dans lesquelles la durée d'une mission de travail temporaire peut être prolongée sont prévues au contrat de travail temporaire ou peuvent faire l'objet d'un acte additionnel à ce contrat.

**Art. 90.** – (1) L'agent de travail temporaire met à la disposition de l'utilisateur un salarié embauché à contrat de travail temporaire, sur la base d'un contrat de mise à la disposition conclu sous forme écrite.

(2) Le contrat de mise à la disposition doit comprendre:

- a) le motif justifiant l'utilisation d'un salarié temporaire;
- b) le terme de la mission et, le cas échéant, la possibilité de modifier le terme de la mission;
- c) les caractéristiques spécifiques à l'emploi, notamment la qualification nécessaire, le lieu d'exécution de la mission et l'horaire de travail;
- d) les conditions concrètes de travail;
- e) les équipements individuels de protection et de travail que le salarié temporaire doit utiliser;
- f) tous autres services et facilités en faveur du salarié temporaire;
- g) la valeur du contrat dont bénéficie l'agent de travail temporaire ainsi que la rémunération à laquelle le salarié a droit.

(3) Toute clause interdisant l'embauche par l'utilisateur du salarié temporaire après l'accomplissement de la mission est nulle.

**Art. 91.** – (1) Les salariés temporaires ont accès à tous les services et facilités accordés par l'utilisateur, dans les mêmes conditions que ses autres salariés.

(2) L'utilisateur doit assurer au salarié temporaire la dotation en équipements individuels de protection et de travail, sauf si par le contrat de mise à la disposition la dotation incombe à l'agent de travail temporaire.

**Art. 92.** – L'utilisateur ne peut bénéficier des services du salarié temporaire s'il a l'intention de remplacer ainsi un de ses salariés dont le contrat de travail est suspendu par suite de sa participation à la grève.

**Art. 93.** – (1) Le contrat de travail temporaire est un contrat de travail conclu par écrit entre l'agent de travail temporaire et le salarié temporaire, de règle, pour la durée d'une mission.

(2) Dans le contrat de travail temporaire, seront précisés, outre les éléments prévus aux art. 17 et 18 al. (1), les conditions de déroulement de la mission, la durée de la mission, l'identité et le siège de l'utilisateur, ainsi que les modalités de rémunération du salarié temporaire.

**Art. 94.** – (1) Le contrat de travail temporaire peut être conclu pour plusieurs missions, avec l'observation du délai prévu à l'art. 89 al. (2).

(2) Entre deux missions, le salarié temporaire se trouve à la disposition de l'agent de travail temporaire et bénéficie d'un salaire payé par l'agent, qui ne peut être inférieur au salaire minimum brut au niveau national.

(3) Pour chaque nouvelle mission, entre parties est conclu un acte additionnel au contrat de travail temporaire, où sont précisés tous les éléments prévus à l'art. 93 al. (2).

(4) Le contrat de travail temporaire cesse à l'achèvement de la dernière mission pour laquelle il a été conclu.

**Art. 95.** – (1) Pour toute la durée de la mission, le salarié temporaire bénéficie du salaire payé par l'agent de travail temporaire.

(2) Le salaire perçu par le salarié temporaire pour chaque mission ne peut être inférieur à celui perçu par le salarié de l'utilisateur, qui accomplit le même travail ou un autre similaire à celui du salarié temporaire.

(3) Dans la mesure où l'utilisateur n'a pas un tel salarié, le salaire perçu par le salarié temporaire sera établi prenant en considération le salaire d'une personne embauchée à contrat individuel de travail et qui fournit le même travail ou un autre similaire, comme prévu au contrat collectif de travail applicable à l'utilisateur.

(4) L'agent de travail temporaire est celui qui retient et vire tous les contributions et impôts dus par le salarié temporaire envers les budgets de l'Etat, ainsi que les contributions dues par ce dernier dans les conditions prévues par la loi.

(5) Dans le cas où, dans un délai de quinze jours civils à compter de la date où les obligations liées au paiement du salaire et aux contributions et impôts sont devenues échéantes et exigibles, et l'agent de travail temporaire ne les exécute pas, elles peuvent être payées par l'utilisateur, sur sollicitation du salarié temporaire.

(6) L'utilisateur ayant payé les sommes dues conformément à l'al. (5) est subrogé, pour les sommes payées, dans les droits au salarié temporaire à l'encontre de l'agent de travail temporaire.

**Art. 96.** – Par le contrat de travail temporaire, peut être établie une période d'essai pour la réalisation de la mission, dont la durée est fixée en fonction de la sollicitation de l'utilisateur, mais qui ne peut être supérieure à :

a) deux jours ouvrables, lorsque le contrat de travail temporaire est conclu pour une période inférieure ou égale à un mois;

b) trois jours ouvrables, lorsque le contrat de travail temporaire est conclu pour une période comprise entre un mois et deux mois;

c) cinq jours ouvrables, lorsque le contrat de travail temporaire est conclu pour une période supérieure à deux mois.

**Art. 97.** – (1) Pour la durée de la mission, l'utilisateur répond des conditions de travail qu'il doit assurer au salarié temporaire, en conformité avec la législation en vigueur.

(2) L'utilisateur notifiera sans retard à l'agent de travail temporaire tout accident du travail ou toute maladie professionnelle dont il a connaissance et dont la victime a été le salarié temporaire mis à sa disposition par l'agent de travail temporaire.

**Art. 98.** – (1) A la cessation de la mission, le salarié temporaire peut conclure avec l'utilisateur un contrat individuel de travail.

(2) Dans le cas où l'utilisateur embauche, à la fin d'une mission, un salarié temporaire, la durée de la mission effectuée sera prise en calcul à l'établissement des droits salariaux, ainsi que des autres droits prévus par la législation du travail.

(3) Si l'utilisateur continue de bénéficier du travail du salarié temporaire, sans conclure avec ce dernier un contrat individuel de travail ou sans prolonger le contrat de mise à la disposition, il est considéré qu'entre le salarié temporaire et l'utilisateur est intervenu un contrat individuel de travail à durée indéterminée.

**Art. 99.** – L'agent de travail temporaire qui congédie le salarié temporaire avant le terme prévu au contrat de travail temporaire, pour d'autres motifs que ceux disciplinaires, est tenu au respect des réglementations légales relatives à la rupture du contrat individuel de travail pour des motifs indépendants de la personne du salarié.

**Art. 100.** – Sauf les dispositions spéciales contraires, prévues au présent chapitre, les dispositions légales et celles des contrats collectifs de travail applicables aux salariés embauchés à contrat individuel de travail à durée indéterminée chez l'utilisateur s'appliquent en égale mesure aux salariés temporaires pour la durée de leur mission chez ce dernier.

## CHAPITRE VIII

### Contrat individuel de travail à temps partiel

**Art. 101.** – (1) L'employeur peut embaucher des salariés avec un programme de travail correspondant à une fraction de la norme d'au moins deux heures par jour, par voie de contrats individuels de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée, dénommés *contrats individuels de travail à temps partiel*.

(2) Le contrat individuel de travail à temps partiel est conclu seulement sous forme écrite.

(3) La durée hebdomadaire de travail d'un salarié embauché à contrat individuel de travail à temps partiel est inférieure à celle d'un salarié à norme complète comparable, sans pouvoir être inférieure à dix heures.

(4) Le salarié comparable est le salarié à norme entière du même employeur, fournissant la même activité ou une autre similaire avec celle du salarié embauché à contrat individuel de travail à temps partiel. Lorsqu'il n'y a pas de salarié comparable, seront prises en considération les

dispositions du contrat collectif de travail applicable à l'employeur en question ou les dispositions de la législation en vigueur.

**Art. 102.** – (1) Le contrat individuel de travail à temps partiel comprend, outre les éléments prévus à l'art. 17 al. (2), ce qui suit:

a) la durée du travail et l'aménagement du programme de travail;

b) les conditions dans lesquelles le programme de travail peut être modifié;

c) l'interdiction d'effectuer des heures supplémentaires, sauf les cas de force majeure ou les travaux urgents destinés à la prévention de la production d'accidents ou à l'élimination de leurs conséquences.

(2) Lorsque dans le contrat individuel de travail à temps partiel ne sont pas précisés les éléments prévus à l'al. (1), le contrat respectif est réputé conclu pour norme entière.

**Art. 103.** – (1) Le salarié embauché à contrat de travail à temps partiel jouit des droits des salariés à norme entière, dans les conditions prévues par la loi et les contrats collectifs de travail applicables.

(2) Les droits salariaux sont accordés proportionnellement au temps effectivement travaillé, rapporté aux droits établis pour l'horaire normal de travail.

(3) Dans le cas du salarié qui déroule son activité en vertu d'un contrat individuel de travail à temps partiel, le stage de cotisation au système public d'assurances sociales est établi proportionnellement au temps effectivement travaillé conformément à la loi.

**Art. 104.** – (1) L'employeur est tenu de prendre en considération, dans la mesure du possible, les demandes des salariés de se transférer soit d'un emploi à norme entière dans un autre à fraction de norme, soit d'un emploi à fraction de norme dans un emploi à norme entière, ou d'accroître leur programme de travail, dans le cas où une telle occasion se présente.

(2) L'employeur est tenu d'informer à temps sur l'apparition d'emplois à fraction de norme ou à norme entière, pour faciliter les transferts de la norme entière à

la fraction de norme et inversement. Cette information sera faite en apposant une annonce au siège de l'employeur.

(3) L'employeur assure, dans la mesure du possible, l'accès aux emplois à fraction de norme à tous les niveaux.

## CHAPITRE IX

### Travail à domicile

**Art. 105.** – (1) Sont considérés salariés travaillant à domicile les salariés qui remplissent, à leur domicile, les attributions spécifiques à la fonction détenue.

(2) Aux fins de l'accomplissement des tâches de services qui leur incombent, les salariés travaillant à domicile établissent eux-mêmes leur programme de travail.

(3) L'employeur a le droit de vérifier l'activité du salarié travaillant à domicile, dans les conditions établies par le contrat individuel de travail.

**Art. 106.** – Le contrat individuel de travail à domicile est conclu seulement en forme écrite et contient, outre les éléments prévus à l'art. 17 al. (2), ce qui suit:

a) la précision expresse que le salarié travaille à domicile;

b) le programme à l'intérieur duquel l'employeur a le droit de contrôler l'activité du salarié et la modalité concrète de réalisation du contrôle;

c) l'obligation de l'employeur d'assurer le transport au domicile et du domicile du salarié, selon le cas, pour les matières premières et les matériels utilisés dans son activité, ainsi que pour les produits finis qu'il réalise.

**Art. 107.** – (1) Le salarié travaillant à domicile jouit de tous les droits reconnus par la loi et les contrats collectifs de travail applicables aux salariés dont le lieu de travail se trouve au siège de l'employeur.

(2) Par les contrats collectifs de travail peuvent également être établies d'autres conditions spécifiques au travail à domicile.

## TITRE III Temps de travail et temps de repos

### CHAPITRE I<sup>er</sup> Temps de travail

#### *Section 1<sup>re</sup>* *Durée du temps de travail*

**Art. 108.** – Le temps de travail représente le temps que le salarié utilise pour remplir ses tâches de service.

**Art. 109.** – (1) Pour les salariés embauchés à norme entière, la durée normale du temps de travail est de huit heures par jour et quarante heures par semaine.

(2) Dans le cas des jeunes âgés de dix-huit ans au plus, la durée du temps de travail est de six heures par jour et trente heures par semaine.

**Art. 110.** – (1) La répartition du temps de travail à l'intérieur de la semaine est, de règle, uniforme, de huit heures par jour durant cinq jours, avec deux jours de repos.

(2) En fonction des caractéristiques de l'entreprise ou du travail fourni, est possible une répartition inégale du temps de travail, avec le respect de la durée normale du temps de travail de quarante heures par semaine.

**Art. 111.** – (1) La durée maximale légale du temps de travail ne peut excéder quarante-huit heures par semaine, y compris les heures supplémentaires.

(2) Lorsque le travail est effectué par relèves, la durée du temps de travail pourra être portée à plus de huit heures par jour et à plus de quarante-huit heures par semaine, à condition que la moyenne des heures de travail, calculée pour une période maximale de trois semaines, n'excède pas huit heures par jour ou quarante-huit heures par semaine.

(3) Les dispositions des al. (1) et (2) ne s'appliquent pas aux jeunes n'ayant pas accompli dix-huit ans.

**Art. 112.** – (1) Pour certains secteurs d'activité, entreprises ou professions, pourra être établie, par voie de

négociations collectives ou individuelles ou d'actes normatifs spécifiques, une durée quotidienne du temps de travail inférieure ou supérieure à huit heures.

(2) La durée quotidienne du temps de travail de douze heures sera suivie d'une période de repos de vingt-quatre heures.

**Art. 113.** – (1) La modalité concrète d'établissement du programme de travail inégal à l'intérieur de la semaine de travail de quarante heures, ainsi qu'à l'intérieur de la semaine de travail comprimée sera négociée par le contrat collectif de travail au niveau de l'employeur ou, à défaut, sera prévue au règlement intérieur.

(2) Le programme de travail inégal ne peut fonctionner que s'il est expressément spécifié dans le contrat individuel de travail.

**Art. 114.** – Le programme de travail et la modalité de sa répartition par jours seront portés à la connaissance des salariés et affichés au siège de l'employeur.

**Art. 115.** – (1) L'employeur peut établir des programmes individualisés de travail, avec l'accord ou sur sollicitation du salarié en question, si cette possibilité est prévue aux contrats collectifs de travail applicables au niveau de l'employeur ou, à défaut, aux règlements intérieurs.

(2) Les programmes individualisés de travail supposent un mode d'organisation flexible du temps de travail.

(3) La durée quotidienne du temps de travail est divisée en deux périodes: une période fixe, lorsque le personnel se trouve simultanément au lieu de travail, et une période variable, mobile, lorsque le salarié choisit les heures d'arrivée et de départ, en respectant le temps de travail quotidien.

(4) Le programme individualisé de travail ne peut fonctionner qu'en respectant les dispositions des art. 109 et 111.

**Art. 116.** – L'employeur doit tenir à jour la situation des heures de travail effectuées par chaque salarié et de soumettre au contrôle de l'inspection du travail cette situation, toutes les fois qu'il en est sollicité.

*Section 2***Travail supplémentaire**

**Art. 117.** – (1) Le travail effectué en plus de la durée normale du temps de travail hebdomadaire, prévue à l’art. 109, est considéré travail supplémentaire.

(2) Le travail supplémentaire ne peut être effectué sans l’accord du salarié, sauf le cas de force majeure ou les travaux urgents destinés à la prévention des accidents ou à l’élimination des conséquences d’un accident.

**Art. 118.** – (1) A la sollicitation de l’employeur, les salariés peuvent effectuer du travail supplémentaire en respectant les dispositions de l’art. 111.

(2) Il est interdit d’effectuer du travail supplémentaire au delà de la limite établie conformément aux dispositions de l’al. (1).

**Art. 119.** – (1) Le travail supplémentaire sera compensé par des heures libres payées les trente jours suivant la date du travail supplémentaire effectué.

(2) Dans ces conditions, le salarié bénéficie du salaire correspondant aux heures de travail en plus du programme normal de travail.

**Art. 120.** – (1) Lorsque la compensation par des heures libres payées n’est pas possible dans le délai prévu à l’art. 119 al. (1) au cours du mois suivant, le travail supplémentaire sera payé au salarié en ajoutant une augmentation au salaire, correspondant à sa durée.

(2) L’augmentation pour le travail supplémentaire, accordée dans les conditions prévues à l’al. (1), est établie par négociation, dans le contrat collectif de travail ou, selon le cas, le contrat individuel de travail, et ne peut être inférieure à 75% du salaire de base.

**Art. 121.** – Les jeunes âgés de dix-huit ans au plus ne peuvent effectuer du travail supplémentaire.

*Section 3***Travail de nuit**

**Art. 122.** – (1) Le travail effectué entre 22,00 heures et 6,00 heures est considéré travail de nuit.

(2) La durée normale du travail de nuit n’excédera pas huit heures au cours d’une période de vingt-quatre heures.

(3) L’employeur qui utilise fréquemment le travail de nuit est tenu d’en informer l’inspection territoriale du travail.

**Art. 123.** – Les salariés qui effectuent au moins trois heures travail de nuit bénéficient soit du programme de travail réduit d’une heure par rapport à la durée normale du jour de travail, sans que cela entraîne la diminution du salaire de base, soit d’une majoration du salaire d’au moins 15% du salaire de base pour chaque heure de travail de nuit effectuée.

**Art. 124.** – (1) Les salariés qui dérouleront au moins trois heures travail de nuit sont soumis à un examen médical gratuit avant de commencer leur activité et à la fin du travail, périodiquement.

(2) Les conditions dans lesquelles est effectué l’examen médical et sa périodicité sont établies par règlement approuvé par ordre conjoint du ministre du travail et de la solidarité sociale et du ministre de la santé et de la famille.

(3) Les salariés qui effectuent du travail de nuit et ont des problèmes de santé reconnus comme y ayant rapport seront transférés au travail de jour pour lequel ils sont aptes.

**Art. 125.** – (1) Les jeunes n’ayant pas accompli l’âge de dix-huit ans ne peuvent pas effectuer le travail de nuit.

(2) Les femmes en état de grossesse, après-couches et celles qui allaitent ne peuvent pas être obligées à travailler de nuit.

*Section 4***Norme de travail**

**Art. 126.** – La norme de travail exprime la quantité de travail nécessaire pour les opérations ou travaux, effectuée par une personne ayant la qualification appropriée et travaillant à l’intensité normale, dans les conditions des processus technologiques et de travail déterminées. La norme de travail comprend le temps de production, le temps pour les interruptions imposées par le déroulement du processus technologique, le temps pour les pauses légales à l’intérieur du programme de travail.

**Art. 127.** – La norme de travail s’exprime, en fonction des caractéristiques du processus de production ou d’autres activités qui sont normées, sous forme de normes de temps, normes de production, normes de personnel, sphère d’attributions ou d’autres formes correspondant à chaque type d’activité.

**Art. 128.** – Le travail est normé pour toutes les catégories de salariés.

**Art. 129.** – (1) Les normes de travail sont élaborées par chaque employeur avec l’accord du syndicat ou, selon le cas, des représentants des salariés.

(2) Lorsque les normes de travail ne correspondent plus aux conditions techniques dans lesquelles elles ont été adoptées ou n’assurent pas un degré complet d’occupation du temps normal de travail, elles seront soumises à un réexamen.

(3) La procédure de réexamen, ainsi que les situations concrètes dans lesquelles elle peut intervenir sont établies par le contrat collectif de travail applicable ou par le règlement intérieur.

## CHAPITRE II

### Repos périodiques

#### Section 1<sup>re</sup>

##### *Pause de restauration et repos quotidien*

**Art. 130.** – (1) Dans les cas où la durée quotidienne du temps de travail est supérieure à six heures, les salariés ont droit à la pause de restauration et à d’autres pauses, dans les conditions établies par le contrat collectif de travail applicable ou par le règlement intérieur.

(2) Les jeunes âgés de moins de dix-huit ans bénéficient d’une pause de restauration de trente minutes au moins, lorsque la durée quotidienne du temps de travail est supérieure à quatre heures et demie.

(3) Les pauses, sauf les dispositions contraires établies dans le contrat collectif de travail applicable et dans le

règlement intérieur, ne seront pas incluses dans la durée quotidienne normale du temps de travail.

**Art. 131.** – (1) Entre deux jours de travail les salariés ont droit à un repos qui ne peut être inférieur à douze heures consécutives.

(2) Exceptionnellement, lorsqu’il y a des relèves, ce repos ne peut être inférieur à huit heures entre relèves.

#### Section 2

##### *Repos hebdomadaire*

**Art. 132.** – (1) Le repos hebdomadaire est accordé deux jours consécutifs, de règle samedi et dimanche.

(2) Dans le cas où le repos de samedi et dimanche porterait préjudice à l’intérêt public ou au déroulement normal de l’activité, le repos hebdomadaire peut être accordé en d’autres jours établis par le contrat collectif de travail applicable ou par le règlement intérieur.

(3) Dans la situation prévue à l’al. (2), les salariés bénéficieront d’une majoration du salaire, établie par le contrat collectif de travail ou, selon le cas, par le contrat individuel de travail.

(4) En situations exceptionnelles, les jours de repos hebdomadaire sont accordés cumulativement, après une période d’activité continue qui ne peut excéder quinze jours civils, avec l’autorisation de l’inspection territoriale de travail et avec l’accord du syndicat ou, selon le cas, des représentants des salariés.

(5) Les salariés dont le repos hebdomadaire est accordé dans les conditions prévues à l’al. (4) ont droit au double des indemnités dues conformément à l’art. 120 al. (2).

**Art. 133.** – (1) En cas de travaux urgents, dont l’exécution immédiate est nécessaire pour l’organisation de mesures de sauvetage des personnes ou des biens de l’employeur, pour éviter des accidents imminents ou éliminer les effets produits par ces accidents aux matériels, installations ou bâtiments de l’entreprise, le repos hebdomadaire peut être suspendu pour le personnel nécessaire à l’exécution de ces travaux.

(2) Les salariés dont le repos hebdomadaire a été suspendu dans les conditions prévues à l'al. (1) ont droit au double des indemnités dues conformément à l'art. 120 al. (2).

*Section 3*  
**Jours fériés**

**Art. 134.** – (1) Les jours fériés sont:

- les 1<sup>er</sup> et 2 janvier;
- le premier et le deuxième jours de Pâques;
- le 1<sup>er</sup> mai;
- le 1<sup>er</sup> décembre;
- le premier et le deuxième jours de Noël;
- deux jours pour chacune des deux fêtes religieuses annuelles, déclarées ainsi par les cultes religieux légaux, autres que ceux chrétiens, pour les personnes y appartenant.

(2) Les jours libres sont accordés par l'employeur.

**Art. 135.** – Par décret gouvernemental seront établis les programmes de travail adéquats pour les établissements sanitaires et ceux de restauration, aux fins d'assurer l'assistance sanitaire et, respectivement, l'approvisionnement de la population en produits alimentaires de stricte nécessité, dont l'application est obligatoire.

**Art. 136.** – Les dispositions de l'art. 134 ne s'appliquent pas dans les lieux de travail où l'activité ne peut être interrompue, dû au caractère du processus de production ou au type d'activité.

**Art. 137.** – (1) Pour les salariés travaillant dans les entreprises prévues à l'art. 135, ainsi que dans les lieux de travail prévus à l'art. 136, est assuré le repos compensateur correspondant les trente jours qui suivent.

(2) Dans le cas où, pour des motifs justifiés, ne s'accordent pas de jours libres, les salariés bénéficient, pour le travail fourni les jours fériés, d'une majoration du salaire de base qui ne peut être inférieure à 100% du salaire de base correspondant au travail fourni dans le programme normal de travail.

**Art. 138.** – Par le contrat collectif de travail applicable peuvent être établis d'autres jours libres.

**CHAPITRE III**

**Congés**

*Section 1<sup>re</sup>*

**Congé annuel et autres congés des salariés**

**Art. 139.** – (1) Le droit au congé annuel payé est garanti à tous les salariés.

(2) Le droit au congé annuel payé ne peut former l'objet d'une cession, d'une renonciation ou d'une limitation.

**Art. 140.** – (1) La durée minimale du congé annuel est de vingt jours ouvrables.

(2) La durée effective du congé annuel est établie par le contrat collectif de travail applicable, est prévue au contrat individuel de travail et est accordée proportionnellement à l'activité réalisée pendant une année civile.

(3) Les jours fériés, ainsi que les jours libres payés établis par le contrat collectif de travail applicable ne sont pas inclus dans la durée du congé annuel.

(4) La durée du congé annuel pour les salariés à contrat individuel de travail à temps partiel est accordée proportionnellement au temps effectivement travaillé.

**Art. 141.** – (1) Le congé annuel est effectué chaque année.

(2) Par exception aux dispositions de l'al. (1), il n'est permis d'effectuer le congé l'année suivante que dans les cas expressément prévus par la loi ou dans les cas prévus au contrat collectif de travail applicable.

(3) L'employeur doit accorder le congé, jusqu'à la fin de l'année suivante, à tous les salariés qui n'ont pas intégralement effectué, au cours d'une année civile, le congé annuel auquel ils avaient droit.

(4) L'indemnité pour le congé annuel non effectué n'est permise que dans le cas de la cessation du contrat individuel de travail.

**Art. 142.** – Les salariés travaillant en conditions difficiles, dangereuses ou nuisibles, les non voyants, d'autres personnes à handicap et les jeunes n'ayant pas accompli l'âge de dix-huit ans bénéficient d'un congé annuel supplémentaire de trois jours ouvrables au moins.

**Art. 143.** – (1) Le congé annuel est effectué sur la base d'une programmation collective ou individuelle établie par l'employeur après consultation du syndicat ou, selon le cas, des représentants des salariés, pour les programmations collectives, ou après consultation du salarié, pour les programmations individuelles. La programmation sera faite jusqu' à la fin de l'année civile pour l'année suivante.

(2) Par les programmations collectives peuvent être établies des périodes de congé qui ne peuvent être inférieures à trois mois par catégories de personnel ou lieux de travail.

(3) Par programmation individuelle peut être établie la date du congé ou, selon le cas, la période où le salarié a le droit d'effectuer le congé, période qui ne peut être supérieure à trois mois.

(4) Dans le cadre des périodes de congé établies conformément aux al. (2) et (3) le salarié peut solliciter d'effectuer le congé au moins soixante jours avant de l'effectuer.

(5) Dans le cas où la programmation des congés est faite de manière fractionnée, l'employeur est tenu d'établir la programmation de sorte que chaque salarié effectue au cours d'une année civile au moins quinze jours ouvrables de congé sans interruption.

**Art. 144.** – Le salarié doit effectuer en nature le congé annuel au cours de la période pour laquelle il a été programmé, sauf les situations expressément prévues par la loi ou lorsque, pour des motifs objectifs, le congé ne peut être effectué.

**Art. 145.** – (1) Pour la période du congé annuel, le salarié bénéficie d'une indemnité de congé qui ne peut être inférieure au montant des droits salariaux dus pour la période respective.

(2) L'indemnité de congé annuel représente la moyenne quotidienne des revenus du ou des mois où est effectué le congé, multipliée par le nombre des jours de congé.

(3) L'indemnité de congé annuel est payée par l'employeur au moins cinq jours ouvrables avant le départ en congé.

**Art. 146.** – (1) Le congé annuel peut être interrompu, à la demande du salarié, pour des motifs objectifs.

(2) L'employeur peut rappeler le salarié du congé annuel en cas de force majeure ou pour des intérêts urgents exigeant la présence du salarié au lieu de travail. Dans ce cas, l'employeur est tenu de supporter tous les frais du salarié et de sa famille, nécessaires à sa rentrée au lieu de travail, ainsi que les éventuels préjudices qu'il pourrait subir suite à l'interruption du congé annuel.

**Art. 147.** – (1) En cas d'événements familiaux spéciaux, les salariés ont droit aux jours libres payés, qui ne sont pas inclus dans la durée du congé annuel.

(2) Les événements familiaux spéciaux et le nombre des jours libres payés sont établis par la loi, par le contrat collectif de travail applicable ou par le règlement intérieur.

**Art. 148.** – (1) Pour la solution des situations personnelles, les salariés ont droit aux congés non rémunérés.

(2) La durée du congé non rémunéré est établie par le contrat collectif de travail applicable ou par le règlement intérieur.

#### *Section 2*

#### ***Congés pour formation professionnelle***

**Art. 149.** – (1) Les salariés ont le droit de bénéficier, sur demande, de congés pour formation professionnelle.

(2) Les congés pour formation professionnelle peuvent être accordés avec ou sans rémunération.

**Art. 150.** – (1) Les congés non rémunérés pour formation professionnelle sont accordés à la demande du salarié, pour la période de la formation professionnelle que le salarié suit de sa propre initiative.

(2) L'employeur peut rejeter la sollicitation du salarié seulement avec l'accord du syndicat ou, selon le cas, avec l'accord des représentants des salariés et seulement si l'absence du salarié porterait un grave préjudice au déroulement de l'activité.

**Art. 151.** – (1) La demande de congé non rémunéré pour formation professionnelle doit être présentée à l'employeur au moins un mois avant que le congé soit



effectué et doit préciser la date de commencement du stage de formation professionnelle, son domaine et sa durée, ainsi que la dénomination de l'institution de formation professionnelle.

(2) Le congé non rémunéré pour formation professionnelle peut être effectué de manière fractionnée au cours d'une année civile, aux fins de la présentation aux examens permettant la promotion à l'année suivante dans le cadre des institutions d'enseignement supérieur, avec l'observation des conditions établies à l'al. (1).

**Art. 152.** – (1) Dans le cas où, au cours d'une année civile, pour les salariés âgés de vingt-cinq ans au plus et, respectivement, pendant deux années civiles consécutives, pour les salariés âgés de plus de vingt-cinq ans, n'a pas été assurée la participation à une formation professionnelle aux frais de l'employeur, le salarié en question a le droit à un congé pour formation professionnelle, payé par l'employeur, de dix jours ouvrables au plus.

(2) Dans la situation prévue à l'al. (1), l'indemnité de congé sera établie conformément à l'art. 145.

(3) La période pendant laquelle le salarié bénéficie du congé payé prévu à l'al. (1) est établie de commun accord avec l'employeur. La demande de congé payé pour formation professionnelle sera présentée à l'employeur dans les conditions prévues à l'art. 151 al. (1).

**Art. 153.** – La durée du congé pour formation professionnelle ne peut être déduite de la durée du congé annuel et est assimilée à une période de travail effectif en ce qui concerne les droits dus au salarié, autres que le salaire.

## TITRE IV Salaire

### CHAPITRE I<sup>er</sup>

#### Dispositions générales

**Art. 154.** – (1) Le salaire représente la contrepartie de la prestation de travail effectuée par le salarié sur la base du contrat individuel de travail.

(2) Pour le travail réalisé sur la base du contrat individuel de travail, chaque salarié a droit à un salaire exprimé en argent.

(3) A l'établissement et à l'octroi du salaire est interdite toute discrimination reposant sur critères de sexe, orientation sexuelle, caractéristiques génétiques, âge, appartenance nationale, race, couleur, ethnique, religion, opinion politique, origine sociale, handicap, situation ou responsabilité familiale, appartenance ou activité syndicale.

**Art. 155.** – Le salaire comprend le salaire de base, les indemnités, les majorations et autres compléments.

**Art. 156.** – Les salaires sont payés avant toutes autres obligations pécuniaires des employeurs.

**Art. 157.** – (1) Les salaires sont établis par négociations individuelles ou/et collectives entre l'employeur et les salariés ou leurs représentants.

(2) Le système de rétribution du personnel des autorités et institutions publiques financées intégralement ou en majorité du budget de l'Etat, du budget des assurances sociales de l'Etat, des budgets locaux et des budgets des fonds spéciaux est établi par la loi, après consultation des organisations syndicales représentatives.

**Art. 158.** – (1) Le salaire est confidentiel, l'employeur étant tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer le caractère confidentiel.

(2) Aux fins de la promotion et de la protection des droits des salariés, le caractère confidentiel des salaires ne peut être opposé aux syndicats ou, selon le cas, aux représentants des salariés, en relation étroite avec leurs intérêts et dans leur relation directe avec l'employeur.

### CHAPITRE II

#### Salaire minimum garanti

**Art. 159.** – (1) Le salaire de base minimum brut au niveau national, garanti au paiement, correspondant au programme normal de travail, est établi par décret gouvernemental, après consultation des syndicats et des patronats. Lorsque le programme normal de travail est, conformément à la loi, inférieur à huit heures par jour,

le salaire horaire de base minimum brut est calculé en rapportant le salaire de base minimum brut au niveau national au nombre moyen d'heures par mois conformément au programme légal de travail approuvé.

(2) L'employeur ne peut négocier et établir des salaires de base par le contrat individuel de travail au-dessous du salaire de base horaire minimum brut au niveau national.

(3) L'employeur est tenu de garantir le paiement d'un salaire brut mensuel au moins égal au salaire de base minimum brut au niveau national. Ces dispositions s'appliquent également dans le cas où le salarié est présent au travail, dans le cadre du programme, mais ne peut pas effectuer son activité pour des raisons qui ne lui sont pas imputables, sauf la grève.

(4) Le salaire de base minimum brut au niveau national garanti au paiement est porté à la connaissance des salariés par les soins de l'employeur.

**Art. 160.** — Pour les salariés dont la restauration, l'hébergement ou d'autres facilités sont assurés par l'employeur, conformément au contrat collectif ou individuel de travail, la somme d'argent due pour le travail fourni ne peut être inférieure au salaire minimum brut au niveau national, prévu par la loi.

### CHAPITRE III

#### **Paiement du salaire**

**Art. 161.** — (1) Le salaire est payé en argent au moins une fois par mois, à la date établie par le contrat individuel de travail, le contrat collectif de travail ou le règlement intérieur, selon le cas.

(2) Le paiement du salaire peut être effectué par virement dans un compte bancaire, lorsque cette modalité est prévue par le contrat collectif de travail applicable.

(3) Le paiement en nature d'une partie du salaire, dans les conditions établies à l'art. 160, est possible seulement s'il est expressément prévu par le contrat collectif de travail applicable ou le contrat individuel de travail.

(4) Le retard non justifié du paiement du salaire ou le non paiement peut entraîner l'obligation de l'employeur

au paiement de dommages-intérêts pour la réparation du préjudice subi par le salarié.

**Art. 162.** — (1) Le salaire est payé directement au titulaire ou à la personne que celui-ci autorise à cet effet.

(2) En cas de décès du salarié, les droits salariaux dus jusqu'à la date du décès seront payés, en ordre, au conjoint survivant, aux enfants majeurs du défunt ou à ses parents. A défaut de ces catégories de personnes, les droits salariaux seront payés à d'autres successeurs, dans les conditions prévues par le droit commun.

**Art. 163.** — (1) Le paiement du salaire est attesté par la signature des feuilles de paie, ainsi que de tous autres documents justificatifs attestant que le paiement a été effectué au salarié y ayant droit.

(2) Les feuilles de paie, ainsi que les autres documents justificatifs sont conservés et versés aux archives par l'employeur dans les mêmes conditions et délais que dans le cas des pièces comptables, conformément à la loi.

**Art. 164.** — (1) Aucune retenue ne peut être opérée sur le salaire, sauf les cas et conditions prévus par la loi.

(2) Les retenues à titre de dommages causés à l'employeur ne peuvent être effectuées que si la dette du salarié est échéante, liquide et exigible et a été constatée comme telle par une décision judiciaire définitive et irrévocable.

(3) En cas de pluralité de créanciers du salarié, sera respecté l'ordre suivant:

- a) les obligations alimentaires, conformément au Code de la famille;
- b) les contributions et les impôts dus envers l'Etat;
- c) les dommages causés à la propriété publique par des faits illicites;
- d) la couverture d'autres dettes.

(4) Les retenues sur le salaire cumulées ne peuvent dépasser chaque mois une moitié du salaire net.

**Art. 165.** — L'acceptation sans réserve d'une partie des droits salariaux ou la signature des feuilles de paie en pareilles situations ne peut avoir la signification d'une renonciation de la part du salarié aux droits salariaux qui lui sont dus dans leur intégrité, conformément aux dispositions légales ou contractuelles.

**Art. 166.** – (1) Le droit à l'action en droits salariaux, ainsi qu'en dommages résultés de l'inexécution, en tout ou partie, des obligations relatives au paiement des salaires se prescrit par trois ans à compter de la date où les droits respectifs étaient dus.

(2) Le délai de prescription prévu à l'al. (1) est interrompu dans le cas où intervient une reconnaissance de la part du débiteur au sujet des droits salariaux ou découlant du paiement du salaire.

#### CHAPITRE IV

##### **Fonds de garantie pour le paiement des créances salariales**

**Art. 167.** – (1) L'employeur est tenu de contribuer au fonds de garantie pour le paiement des créances salariales résultant des contrats individuels de travail, dans les conditions prévues par la loi.

(2) Le fonds de garantie pour le paiement des créances salariales assure le paiement des créances ayant rapport aux salaires.

**Art. 168.** – A la constitution et à l'utilisation du fonds de garantie pour le paiement des créances salariales seront respectés les principes suivants:

a) le patrimoine des institutions d'administration des fonds doit être indépendant du capital d'exploitation des entreprises et doit être constitué de sorte qu'il ne puisse être soumis à la saisie au cours de la procédure en cas d'insolvabilité;

b) les employeurs doivent contribuer au financement dans la mesure où celui-ci n'est pas intégralement couvert par les autorités publiques;

c) l'obligation de paiement des institutions d'administration des fonds existera indépendamment de l'accomplissement de l'obligation de contribution au financement.

#### CHAPITRE V

##### **Protection des droits des salariés dans le cas du transfert de l'entreprise, de l'unité ou de certaines parties**

**Art. 169.** – (1) Les salariés bénéficient de la protection de leurs droits en cas de transfert de l'entreprise, de l'unité ou de certaines de ses parties envers un autre employeur, conformément à la loi.

(2) Les droits et les obligations du cédant, découlant d'un contrat ou d'un rapport de travail existant à la date du transfert, seront intégralement transférés au cessionnaire.

(3) Le transfert de l'entreprise, de l'unité ou de certaines de ses parties ne peut constituer motif de licenciement individuel ou collectif des salariés par le cédant ou par le cessionnaire.

**Art. 170.** – Le cédant et le cessionnaire sont tenus d'informer et de consulter, avant le transfert, le syndicat ou, selon le cas, les représentants des salariés concernant les implications juridiques, économiques et sociales sur les salariés, découlant du transfert du droit de propriété.

#### TITRE V Santé et sécurité au travail

##### CHAPITRE I<sup>er</sup>

##### **Règles générales**

**Art. 171.** – (1) L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour la protection de la vie et de la santé des salariés.

(2) L'employeur doit assurer la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail.

(3) Si un employeur fait appel à des personnes ou des services extérieurs, ce fait ne l'exonère pas de responsabilité dans ce domaine.

(4) Les obligations des salariés dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail ne peuvent porter atteinte à la responsabilité de l'employeur.

(5) Les mesures concernant la sécurité et la santé au travail ne peuvent aucunement déterminer des obligations financières pour les salariés.

**Art. 172.** – (1) Les dispositions du présent titre seront complétées avec les dispositions de la loi spéciale, des contrats collectifs de travail applicables, ainsi qu’avec les normes de protection du travail.

(2) Les normes de protection du travail peuvent établir:

a) les mesures générales de protection du travail tendant à prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles, applicables à tous les employeurs;

b) les mesures de protection du travail, spécifiques pour certaines professions ou activités;

c) les mesures de protection spécifiques, applicables à certaines catégories de personnel;

d) les dispositions concernant l’organisation et le fonctionnement de certains organismes spéciaux d’assurance de la sécurité et de la santé au travail.

**Art. 173.** – (1) Dans le cadre des propres responsabilités, l’employeur prendra les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé des salariés, y compris les activités de prévention des risques professionnels, d’information et formation, ainsi que pour la mise en œuvre de l’organisation de la protection du travail et des moyens qui en sont nécessaires.

(2) A l’adoption et à la mise en œuvre des mesures prévues à l’al. (1) il sera tenu compte des principes généraux de prévention qui suivent:

a) éviter les risques;

b) évaluer les risques qui ne peuvent être évités;

c) combattre les risques à la source;

d) adapter le travail à l’homme, notamment en ce qui concerne les projets des emplois et le choix des équipements et des méthodes de travail et de protection, visant à atténuer surtout le travail monotone et le travail répétitif, ainsi que la réduction de leurs effets sur la santé;

e) prendre en considération l’évolution de la technique;

f) remplacer ce qui est dangereux avec ce qui ne l’est pas ou ce qui est moins dangereux;

g) planifier la prévention;

h) adopter les mesures de protection collective, par priorité celles de protection individuelle;

i) porter à la connaissance des salariés les instructions correspondantes.

**Art. 174.** – (1) L’employeur répond de l’organisation de l’activité d’assurance de la santé et de la sécurité au travail.

(2) Dans le contenu des réglementations intérieures sont obligatoirement prévues des règles relatives à la sécurité et la santé au travail.

(3) Dans l’élaboration des mesures de sécurité et santé au travail l’employeur se consulte avec le syndicat ou, selon le cas, avec les représentants des salariés, ainsi qu’avec le comité de sécurité et santé au travail.

**Art. 175.** – L’employeur est tenu d’assurer tous les salariés contre le risque d’accidents du travail et les maladies professionnelles, dans les conditions prévues par la loi.

**Art. 176.** – (1) L’employeur doit organiser l’instruction de ses employés dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail.

(2) L’instruction sera réalisée périodiquement, par les modalités spécifiques établies de commun accord par l’employeur conjointement avec le comité de sécurité et santé au travail et le syndicat ou, selon le cas, les représentants des salariés.

(3) L’instruction prévue à l’al. (2) sera obligatoirement réalisée pour les nouveaux employés, ceux qui changent leur lieu de travail ou le type de travail et ceux qui reprennent leur activité après une interruption supérieure à six mois. Dans tous ces cas l’instruction sera effectuée avant le commencement effectif de l’activité.

(4) L’instruction est également obligatoire à l’intervention de modifications dans la législation de ce domaine.

**Art. 177.** – (1) Les lieux de travail doivent être organisés de sorte que la sécurité et la santé des salariés soient garanties.

(2) L’employeur doit organiser le contrôle permanent de l’état des matériels, des outillages et des substances utilisés

dans le processus de travail aux fins d'assurer la santé et la sécurité des salariés.

(3) L'employeur répond de l'assurance des conditions dans lesquelles est accordée la première aide en cas d'accidents du travail, de la création des conditions de prévention des incendies, ainsi que de l'évacuation des salariés en situations spéciales et en cas de danger imminent.

**Art. 178.** – (1) Pour assurer la sécurité et la santé au travail, l'institution habilitée par la loi peut décider de la limitation ou l'interdiction de la fabrication, de la commercialisation, de l'importation ou de l'utilisation à tout titre de substances et préparations dangereuses pour les salariés.

(2) L'inspecteur de travail peut, après avis du médecin de médecine du travail, imposer à l'employeur de solliciter aux organismes compétents, moyennant paiement, des analyses et expertises pour certains produits, substances ou préparations considérés dangereux, afin de connaître leur composition et les effets qu'ils pourraient produire sur l'organisme humain.

## CHAPITRE II

### Comité de sécurité et santé au travail

**Art. 179.** – (1) Au niveau de chaque employeur se constitue un comité de sécurité et santé au travail aux fins d'assurer l'implication des salariés à l'élaboration et l'application des décisions dans le domaine de la protection du travail.

(2) Le comité de sécurité et santé au travail se constitue dans le cadre des personnes morales du secteur public, privé et coopératiste, y compris à capital étranger, déroulant des activités sur le territoire de la Roumanie.

**Art. 180.** – (1) Le comité de sécurité et santé au travail est organisé par les employeurs personnes morales occupant au moins cinquante salariés.

(2) Lorsque les conditions de travail sont difficiles, nuisibles ou dangereuses, l'inspecteur de travail peut demander la constitution de ces comités pour les employeurs occupant moins de cinquante salariés.

(3) Lorsque l'activité se déroule dans des entreprises dispersées dans le territoire, peuvent être constitués plusieurs comités de sécurité et santé au travail. Le nombre en sera établi par le contrat collectif de travail applicable.

(4) Le comité de sécurité et santé au travail coordonne également les mesures de sécurité et santé au travail pour les activités se déroulant temporairement et ayant une durée supérieure à trois mois.

(5) Dans la situation où s'impose la constitution du comité de sécurité et santé au travail, ses attributions spécifiques seront remplies par le responsable de la protection du travail nommé par l'employeur.

**Art. 181.** – La composition, les attributions spécifiques et le fonctionnement du comité de sécurité et santé au travail sont régis par ordre du ministre du travail et de la solidarité sociale.

## CHAPITRE III

### Protection des salariés par les services médicaux

**Art. 182.** – Les employeurs sont tenus d'assurer l'accès des salariés au service médical de médecine du travail.

**Art. 183.** – (1) Le service médical de médecine du travail peut être un service autonome, organisé par l'employeur ou un service assuré par une association patronale.

(2) La durée du travail réalisé par le médecin de médecine du travail est calculée en fonction du nombre de salariés de l'employeur, conformément à la loi.

**Art. 184.** – (1) Le médecin de médecine du travail est un salarié, attesté dans sa profession conformément à la loi, titulaire d'un contrat de travail conclu avec un employeur ou une association patronale.

(2) Le médecin de médecine du travail est indépendant dans l'exercice de sa profession.

**Art. 185.** – (1) Les principales tâches du médecin de médecine du travail sont:

a) prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles;

b) surveiller effectivement les conditions d'hygiène et de santé au travail;

c) assurer le contrôle médical des salariés tant à leur embauche que pendant l'exécution du contrat individuel de travail.

(2) En vue de la réalisation des tâches incombant au médecin de médecine du travail, il peut proposer à l'employeur le changement du lieu de travail ou du type de travail pour certains salariés, dû à l'état de leur santé.

(3) Le médecin de médecine du travail est membre de droit du comité de sécurité et santé au travail.

**Art. 186.** – (1) Le médecin de médecine du travail établit chaque année un programme d'activité pour l'amélioration du milieu du point de vue de la santé au travail pour chaque employeur.

(2) Les éléments du programme sont spécifiques pour chaque employeur et sont soumis à l'avis du comité de sécurité et santé au travail.

**Art. 187.** – Par une loi spéciale seront réglementés les attributions spécifiques, le mode d'organisation de l'activité, les organismes de contrôle, ainsi que le statut professionnel spécifique aux médecins de médecine du travail.

## TITRE VI Formation professionnelle

### CHAPITRE I<sup>er</sup>

#### Dispositions générales

**Art. 188.** – (1) La formation professionnelle des salariés a les objectifs principaux qui suivent:

a) l'adaptation du salarié aux exigences du poste ou du lieu de travail;

b) l'acquisition d'une qualification professionnelle;

c) la mise à jour des connaissances et des habitudes spécifiques au poste et au lieu de travail et le perfectionnement de la formation professionnelle pour l'occupation de base;

d) la reconversion professionnelle déterminée par les restructurations socio-économiques;

e) l'acquisition de connaissances avancées, de méthodes et procédures modernes, nécessaires à la réalisation des activités professionnelles;

f) la prévention du risque de chômage;

g) la promotion dans le travail et le développement de la carrière professionnelle.

(2) La formation professionnelle et l'évaluation des connaissances sont effectuées sur la base des standards occupationnels.

**Art. 189.** – La formation professionnelle des salariés peut être réalisée comme suit:

a) la participation aux cours organisés par l'employeur ou par les prestataires de services de formation professionnelle du pays ou de l'étranger;

b) des stages d'adaptation professionnelle aux exigences du poste et du lieu de travail;

c) des stages de pratique et spécialisation dans le pays et à l'étranger;

d) l'apprentissage organisé au lieu de travail;

e) la formation individualisée;

f) autres types de formation convenus entre l'employeur et le salarié.

**Art. 190.** – L'employeur doit assurer au salarié l'accès périodique à la formation professionnelle.

**Art. 191.** – (1) L'employeur personne morale élabore annuellement des plans de formation professionnelle, après consultation des syndicats ou, selon le cas, des représentants des salariés.

(2) Le plan de formation professionnelle fait partie intégrante du contrat collectif de travail applicable.

(3) Les salariés ont le droit d'être informés sur le contenu du plan de formation professionnelle.

**Art. 192.** – La formation professionnelle individualisée est établie par l'employeur conjointement avec le salarié en question, compte tenu des critères pris en considération dans le cadre du plan annuel de formation professionnelle et des conditions de déroulement de l'activité au lieu de travail.

**Art. 193.** – La modalité concrète de formation professionnelle, les droits et les obligations des parties, la durée de la formation professionnelle, ainsi que tous

autres aspects liés à la formation professionnelle font l'objet d'actes additionnels aux contrats individuels de travail.

**Art. 194.** – (1) Lorsque la participation aux cours ou stages de formation professionnelle est réalisée à l'initiative de l'employeur, tous les frais occasionnés par cette participation en sont supportés.

(2) Lorsque, dans les conditions prévues à l'al. (1), la participation aux cours ou stages de formation professionnelle suppose la réduction de l'activité du salarié, ce dernier bénéficiera des droits salariaux comme suit:

a) si la participation suppose une réduction de l'activité du salarié pour une période ne dépassant pas 25% de la durée quotidienne du temps normal de travail, il bénéficiera pour toute la durée de la formation professionnelle du salaire intégral correspondant au poste et à la fonction détenus, avec tous les indemnités et compléments y afférents;

b) si la participation suppose une réduction de l'activité du salarié pour une période dépassant 25% de la durée quotidienne du temps normal de travail, il bénéficiera du salaire de base et, selon le cas, de la prime d'ancienneté.

(3) Si la participation aux cours ou au stage de formation professionnelle suppose l'interruption de l'activité, le contrat individuel de travail du salarié en question sera suspendu et il bénéficiera d'une indemnité payée par l'employeur, prévue au contrat collectif de travail applicable ou au contrat individuel de travail, selon le cas.

(4) Pour la période de suspension du contrat individuel de travail dans les conditions prévues à l'al. (3), le salarié bénéficie d'ancienneté dans le respectif lieu de travail, cette période étant considérée stage de cotisation dans le système des assurances sociales de l'Etat.

**Art. 195.** – (1) Les salariés ayant bénéficié d'un cours ou d'un stage de formation professionnelle supérieur à soixante jours dans les conditions prévues à l'art. 194 al. (2) lett. b) et al. (3) ne peuvent avoir l'initiative de rompre le contrat individuel de travail au moins trois ans à

compter de la date d'achèvement des cours ou du stage de formation professionnelle.

(2) La durée de l'obligation du salarié de prestation de travail en faveur de l'employeur ayant supporté les frais occasionnés par la formation professionnelle, ainsi que tous autres aspects liés aux obligations du salarié, ultérieurs à la formation professionnelle, sont établis par acte additionnel au contrat individuel de travail.

(3) Le non-respect par le salarié de la disposition prévue à l'al. (1) entraîne son obligation de supporter tous les frais occasionnés par sa formation professionnelle, proportionnellement à la période non travaillée de la période établie conformément à l'acte additionnel au contrat individuel de travail.

(4) L'obligation prévue à l'al. (3) incombe également aux salariés ayant été licenciés pendant la période établie par l'acte additionnel, pour des motifs disciplinaires, ou dont le contrat individuel de travail a cessé suite à la détention provisoire pour une période supérieure à soixante jours, à la condamnation par une décision judiciaire définitive pour une infraction ayant rapport à leur travail, ainsi que dans le cas où l'instance prononce l'interdiction d'exercice de la profession temporairement ou définitivement.

**Art. 196.** – (1) Lorsque c'est le salarié qui a eu l'initiative de participer à la formation professionnelle, avec interruption de l'activité, l'employeur analysera la sollicitation du salarié conjointement avec le syndicat ou, selon le cas, les représentants des salariés.

(2) L'employeur décidera au sujet de la demande formulée par le salarié conformément à l'al. (1), dans un délai de quinze jours à compter de la réception de la sollicitation. Il décidera également sur les conditions dans lesquelles il permettra au salarié de participer à la formation professionnelle, y compris s'il supporte en tout ou partie le coût qui en est occasionné.

**Art. 197.** – Les salariés ayant conclu un acte additionnel au contrat individuel de travail concernant la formation professionnelle peuvent recevoir, outre le salaire correspondant au lieu de travail, d'autres avantages en nature pour la formation professionnelle.

## CHAPITRE II

**Contrats spéciaux de formation professionnelle organisée par l'employeur**

**Art. 198.** – Sont considérés contrats spéciaux de formation professionnelle le contrat de qualification professionnelle et le contrat d'adaptation professionnelle.

**Art. 199.** – (1) Le contrat de qualification professionnelle est celui en vertu duquel le salarié doit suivre les cours de formation organisés par l'employeur pour obtenir une qualification professionnelle.

(2) Peuvent conclure des contrats de qualification professionnelle les salariés ayant au moins seize ans accomplis, lesquels n'ont pas acquis une qualification ou ont acquis une qualification ne leur permettant pas de conserver le lieu de travail chez l'employeur respectif.

(3) Le contrat de qualification professionnelle est conclu pour une durée comprise entre six mois et deux ans.

**Art. 200.** – (1) Peuvent conclure des contrats de qualification professionnelle seulement les employeurs autorisés à cet effet par le Ministère du Travail et de la Solidarité sociale et le Ministère de l'Education et de la Recherche.

(2) La procédure d'autorisation, ainsi que le mode d'attestation de la qualification professionnelle sont établis par loi spéciale.

**Art. 201.** – (1) Le contrat d'adaptation professionnelle est conclu en vue de l'adaptation des salariés débutants à une nouvelle fonction, à un nouveau lieu de travail ou dans le cadre d'un nouveau collectif.

(2) Le contrat d'adaptation professionnelle est conclu en même temps que la conclusion du contrat individuel de travail ou, selon le cas, au début du salarié dans la nouvelle fonction, au nouveau lieu de travail ou dans le nouveau collectif, dans les conditions prévues par la loi.

**Art. 202.** – (1) Le contrat d'adaptation professionnelle est un contrat conclu pour une durée déterminée qui ne peut être supérieure à une année.

(2) A l'expiration du terme du contrat d'adaptation professionnelle le salarié peut être soumis à une évaluation en vue de l'établissement de la mesure dans

laquelle il peut faire face à la nouvelle fonction, au nouveau lieu de travail ou au nouveau collectif où il travaillera.

**Art. 203.** – (1) La formation professionnelle au niveau de l'employeur par l'intermédiaire des contrats spéciaux est réalisée par un formateur.

(2) Le formateur est nommé par l'employeur parmi les salariés qualifiés, ayant une expérience professionnelle de deux ans au moins dans le domaine pour lequel sera effectuée la formation professionnelle.

(3) Un formateur peut assurer simultanément la formation pour trois salariés au maximum.

(4) L'exercice de l'activité de formation professionnelle est inclus dans le programme normal de travail du formateur.

**Art. 204.** – (1) Le formateur doit recevoir, aider, informer et conseiller le salarié pour la durée du contrat spécial de formation professionnelle et surveiller l'accomplissement des attributions de service correspondant au poste occupé par le salarié en formation.

(2) Le formateur assure la coopération avec d'autres organismes de formation et participe à l'évaluation du salarié ayant bénéficié de la formation professionnelle.

## CHAPITRE III

**Contrat d'apprentissage au lieu de travail**

**Art. 205.** – (1) Le contrat d'apprentissage au lieu de travail est le contrat individuel de travail de type particulier, en vertu duquel:

a) l'employeur personne morale ou personne physique s'oblige, outre le paiement du salaire, à assurer à l'apprenti la formation professionnelle dans un certain métier;

b) l'apprenti s'oblige à suivre les cours de formation professionnelle et à travailler dans le sous-ordre de l'employeur respectif.

(2) Le contrat d'apprentissage au lieu de travail est conclu pour une durée déterminée qui ne peut être supérieure à trois ans.



**Art. 206.** – Le contrat d'apprentissage au lieu de travail est conclu par l'employeur autorisé par le Ministère du Travail et de la Solidarité sociale.

**Art. 207.** – (1) Peut être embauché comme apprenti tout jeune qui n'a pas une qualification professionnelle et qui, au début de la période d'apprentissage, n'a pas accompli l'âge de vingt-cinq ans.

(2) L'apprenti bénéficie des dispositions applicables aux autres salariés, sauf si elles ne sont pas contraires à celles spécifiques au statut d'apprenti.

**Art. 208.** – Le temps nécessaire à l'apprenti pour participer aux activités théoriques ayant rapport à sa formation professionnelle est inclus dans le programme normal de travail.

**Art. 209.** – Dans le cas des apprentis sont interdits:

- a) le travail effectué en conditions difficiles, nuisibles ou dangereuses;
- b) le travail supplémentaire;
- c) le travail de nuit.

**Art. 210.** – Le contrat d'apprentissage au lieu de travail comprendra, outre les dispositions obligatoires prévues au contrat individuel de travail, ce qui suit:

- a) la précision de la personne qui s'occupera de la formation de l'apprenti, dénommée *maître d'apprentissage*, et sa qualification;
- b) la durée nécessaire pour obtenir la qualification dans le métier respectif;
- c) les avantages en nature accordés à l'apprenti en vue de la qualification professionnelle.

**Art. 211.** – (1) Le maître d'apprentissage est salarié de l'employeur, ayant attestation dans la formation des apprentis.

(2) Le maître d'apprentissage est attesté par le Ministère du Travail et de la Solidarité sociale.

**Art. 212.** – (1) Les aptitudes de l'apprenti pour le métier en vue de lequel il est formé par le contrat d'apprentissage au lieu de travail font l'objet d'une vérification finale organisée par l'employeur.

(2) Les salariés dont la formation professionnelle a fait l'objet d'un contrat d'apprentissage au lieu de travail ne

pourront être obligés de supporter les frais de formation faits par l'employeur.

**Art. 213.** – Le contrôle de l'activité d'apprentissage au lieu de travail, le statut de l'apprenti, le mode de conclusion et d'exécution du contrat d'apprentissage au lieu de travail, l'autorisation des employeurs à conclure des contrats d'apprentissage au lieu de travail, l'attestation du maître d'apprentissage, la vérification finale des aptitudes de l'apprenti, ainsi que tous autres aspects liés au contrat d'apprentissage au lieu de travail seront régis par une loi spéciale.

## TITRE VII Dialogue social

### CHAPITRE I<sup>er</sup>

#### Dispositions générales

**Art. 214.** – Pour que le climat de stabilité et de paix sociale soit assuré, par la loi sont réglementées les modalités des consultations et de dialogue permanent entre les partenaires sociaux.

**Art. 215.** – Le Conseil économique et social est une institution publique d'intérêt national, tripartite, autonome, constituée aux fins de la réalisation du dialogue social au niveau national.

**Art. 216.** – Dans le cadre des ministères et des préfectures fonctionnent, dans les conditions prévues par la loi, des commissions de dialogue social, à caractère consultatif, entre l'administration publique, les syndicats et le patronat.

### CHAPITRE II

#### Syndicats

**Art. 217.** – (1) Les syndicats sont personnes morales indépendantes, sans but patrimonial, constituées aux fins de la protection et de la promotion des droits collectifs et individuels, ainsi que des intérêts professionnels,

économiques, sociaux, culturels et sportifs de leurs membres.

(2) Les conditions et la procédure d'acquisition de la personnalité morale par les organisations syndicales sont régies, par une loi spéciale.

(3) Les organisations syndicales ont le droit de réglementer par leurs propres statuts le mode d'organisation, association et gestion, à condition que les statuts soient adoptés par une procédure démocratique, dans les conditions établies par la loi.

**Art. 218.** – Les syndicats participent par leurs propres représentants, dans les conditions prévues par la loi, à la négociation et à la conclusion des contrats collectifs de travail, aux pourparlers et accords avec les autorités publiques et les patronats, ainsi que dans les structures spécifiques au dialogue social.

**Art. 219.** – Les syndicats peuvent s'associer librement, dans les conditions légales, en fédérations, confédérations ou unions territoriales.

**Art. 220.** – L'exercice du droit syndical des salariés est reconnu au niveau de tous les employeurs, avec le respect des droits et libertés garantis par la Constitution et en conformité avec les dispositions du présent code et des lois spéciales.

**Art. 221.** – (1) Est interdite toute intervention des autorités publiques de nature à limiter les droits syndicaux ou à empêcher leur exercice légal.

(2) Est également interdite toute ingérence des patrons ou des organisations patronales, soit directement soit par l'entremise de leurs représentants ou de leurs membres, dans la constitution des organisations syndicales ou dans l'exercice de leurs droits.

**Art. 222.** – A la demande de leurs membres, les syndicats peuvent les représenter dans les conflits de droit.

**Art. 223.** – (1) Pour les représentants élus dans les organes de direction des syndicats, est assurée la protection de la loi contre toutes formes de conditionnement, contrainte ou limitation de l'exercice de leurs fonctions.

(2) Pour toute la durée d'exercice du mandat, ainsi que pour une durée de deux ans suivant la cessation de ce

mandat, les représentants élus dans les organes de direction des syndicats ne peuvent être licenciés pour des motifs n'ayant pas rapport à la personne du salarié, pour incapacité professionnelle ou pour des motifs liés à l'exercice du mandat reçu de la part des salariés de l'entreprise.

(3) D'autres mesures de protection pour ceux élus dans les organes de direction des syndicats sont prévues par lois spéciales et le contrat collectif de travail applicable.

### CHAPITRE III

#### Représentants des salariés

**Art. 224.** – (1) Dans le cas des employeurs occupant plus de vingt salariés, aucun d'eux n'étant membre de syndicat, leurs intérêts seront promus et défendus par les représentants élus et fondés de pouvoirs à cet effet.

(2) Les représentants des salariés sont élus dans l'assemblée générale des salariés, à la voix d'au moins la moitié du nombre total des salariés.

(3) Les représentants des salariés ne peuvent réaliser des activités que la loi reconnaît exclusivement aux syndicats.

**Art. 225.** – (1) Peuvent être élus comme représentants des salariés ceux qui ont accompli l'âge de vingt-et-un ans et qui ont travaillé chez l'employeur respectif au moins une année sans interruption.

(2) La condition de l'ancienneté prévue à l'al. (1) n'est pas nécessaire à l'élection des représentants des salariés chez les employeurs nouvellement constitués.

(3) Le nombre des représentants élus des salariés s'établit de commun accord avec l'employeur, compte tenu du nombre de ses salariés.

(4) La durée du mandat des représentants des salariés ne peut être supérieure à deux ans.

**Art. 226.** – Les représentants des salariés ont les attributions principales qui suivent:

a) veiller au respect des droits des salariés, en conformité avec la législation en vigueur, le contrat collectif de travail applicable, les contrats individuels de travail et le règlement intérieur;

- b) participer à l'élaboration du règlement intérieur;
- c) promouvoir les intérêts des salariés concernant le salaire, les conditions de travail, le temps de travail et le temps de repos, la stabilité dans le travail, ainsi que tous autres intérêts professionnels, économiques et sociaux liés aux relations de travail;
- d) saisir l'inspection de travail sur le non-respect des dispositions légales et du contrat collectif de travail applicable.

**Art. 227.** – Les attributions des représentants des salariés, la modalité de les remplir, ainsi que la durée et les limites de leur mandat sont établies dans le cadre de l'assemblée générale des salariés, dans les conditions prévues par la loi.

**Art. 228.** – Le temps alloué aux représentants des salariés en vue de l'accomplissement du mandat reçu est de vingt heures par mois, étant considéré temps effectivement travaillé et étant rétribué comme dû.

**Art. 229.** – Pour toute la durée d'exercice du mandat, les représentants des salariés ne peuvent être licenciés pour des motifs indépendants de la personne du salarié, pour incapacité professionnelle ou pour des motifs liés à l'exercice du mandat confié par les salariés.

## CHAPITRE IV

### Patronat

**Art. 230.** – Le patron, dénommé dans le présent code *employeur*, est la personne morale immatriculée ou la personne physique autorisée conformément à la loi, qui administre et utilise le capital, quelle qu'en soit la nature, tendant à obtenir du profit en conditions de concurrence et occupant de la main-d'œuvre salariée.

**Art. 231.** – (1) Les patronats sont les organisations des patrons, autonomes, sans caractère politique, constituées comme personnes morales de droit privé, sans but patrimonial.

(2) Les patronats peuvent se constituer en unions, fédérations, confédérations patronales ou autres structures associatives.

**Art. 232.** – (1) Les patronats représentent, soutiennent et défendent les intérêts de leurs membres dans les relations avec les autorités publiques, les syndicats et d'autres personnes morales et physiques, compte tenu de leurs objet et but de l'activité, conformément aux propres statuts et aux dispositions légales.

(2) A la demande de leurs membres, les patronats peuvent les représenter en cas de conflits de droits.

**Art. 233.** – Pour les membres des organes de direction élus des patronats, est assurée la protection de la loi contre toutes formes de discrimination, conditionnement, contrainte ou limitation d'exercice de leurs fonctions.

**Art. 234.** – Les patronats sont des partenaires sociaux dans les relations collectives de travail, participant, par l'entremise des propres représentants, à la négociation et à la conclusion des contrats collectifs de travail, aux pourparlers et accords avec les autorités publiques et les syndicats, ainsi que dans les structures spécifiques au dialogue social.

**Art. 235.** – (1) La constitution et le fonctionnement des associations patronales, ainsi que l'exercice de leurs droits et obligations sont régis par la loi.

(2) Est interdite toute intervention des autorités publiques visant à limiter l'exercice des droits patronaux ou d'empêcher leur exercice légal.

(3) Est interdit également tout acte d'ingérence des salariés ou du syndicat, soit directement, soit par l'intermédiaire de leurs représentants ou des membres du syndicat, selon le cas, dans la constitution des associations patronales ou dans l'exercice de leurs droits.

## TITRE VIII

### Contrats collectifs de travail

**Art. 236.** – (1) Le contrat collectif de travail est la convention conclue sous forme écrite entre l'employeur ou l'organisation patronale, d'une part, et les salariés, représentés par les syndicats ou en toute autre modalité prévue par la loi, d'autre part, par laquelle sont établis les clauses concernant les conditions de travail, le salaire, ainsi que d'autres droits et obligations découlant des rapports de travail.

(2) La négociation collective est obligatoire, sauf si l'employeur respectif occupe moins de vingt-et-un salariés.

(3) A la négociation des clauses et à la conclusion des contrats collectifs de travail les parties sont égales et libres.

(4) Les contrats collectifs de travail, conclus en respectant les dispositions légales, constituent la loi des parties.

**Art. 237.** – Les parties, leur représentation et la procédure de négociation et de conclusion des contrats collectifs de travail sont établies conformément à la loi.

**Art. 238.** – (1) Les contrats collectifs de travail ne peuvent contenir de clauses établissant des droits à un niveau inférieur à celui établi par les contrats collectifs de travail conclus au niveau supérieur.

(2) Les contrats individuels de travail ne peuvent contenir de clauses établissant des droits à un niveau inférieur à celui établi par les contrats collectifs de travail.

(3) A la conclusion du contrat collectif de travail, les dispositions légales relatives aux droits des salariés ont un caractère minimal.

**Art. 239.** – Les dispositions du contrat collectif de travail produisent des effets pour tous les salariés, quelle qu'en soit la date de l'embauchage ou qu'ils soient ou non affiliés à une organisation syndicale.

**Art. 240.** – (1) Les contrats collectifs de travail peuvent être conclus au niveau des employeurs, des branches d'activité et au niveau national.

(2) Les contrats collectifs de travail peuvent également être conclus au niveau des groupes d'employeurs, dénommés ci-après *groupes d'employeurs*.

**Art. 241.** – (1) Les clauses des contrats collectifs de travail produisent des effets comme suit:

a) pour tous les salariés de l'employeur, dans le cas des contrats collectifs de travail conclus à ce niveau;

b) pour tous les salariés occupés par des employeurs faisant partie du groupe d'employeurs pour lequel a été conclu le contrat collectif de travail à ce niveau;

c) pour tous les salariés occupés par tous les employeurs de la branche d'activité pour laquelle a été conclu le contrat collectif de travail à ce niveau;

d) pour tous les salariés occupés par tous les employeurs du pays, dans le cas du contrat collectif de travail au niveau national.

(2) A chacun des niveaux prévus à l'art. 240 est conclu un seul contrat collectif de travail.

**Art. 242.** – Le contrat collectif de travail est conclu pour une période déterminée, qui ne peut être inférieure à douze mois, ou pour la durée d'un travail déterminé.

**Art. 243.** – (1) L'exécution du contrat collectif de travail est obligatoire pour les parties.

(2) L'inaccomplissement des obligations assumées par le contrat collectif de travail entraîne la responsabilité des parties qui s'en rendent coupables.

**Art. 244.** – Les clauses du contrat collectif de travail peuvent être modifiées au cours de son exécution, dans les conditions prévues par la loi, toutes les fois que les parties en conviennent.

**Art. 245.** – Le contrat collectif de travail cesse:

a) au terme ou à l'achèvement du travail pour lequel il a été conclu, sauf si les parties ne conviennent de le prolonger;

b) à la date de la dissolution ou de la liquidation judiciaire de l'employeur;

c) par l'accord des parties.

**Art. 246.** – L'application du contrat collectif de travail peut être suspendue par l'accord de volonté des parties ou en cas de force majeure.

**Art. 247.** – Si au niveau d'employeur, de groupe d'employeurs ou de branche il n'y a pas de contrat collectif de travail, sera appliqué le contrat collectif de travail conclu au niveau supérieur.

## TITRE IX Conflits de travail

### CHAPITRE I<sup>er</sup>

#### Dispositions générales

**Art. 248.** – (1) Le conflit de travail représente tout désaccord intervenu entre les partenaires sociaux, dans les rapports de travail.

(2) Les conflits de travail ayant comme objet l'établissement des conditions de travail à l'occasion de la négociation des contrats collectifs de travail sont des conflits relatifs aux intérêts de caractère professionnel, social ou économique des salariés, dénommés *conflits d'intérêts*.

(3) Les conflits de travail ayant comme objet l'exercice de droits ou l'accomplissement d'obligations découlant des lois ou d'autres actes normatifs, ainsi que des contrats collectifs ou individuels de travail sont des conflits relatifs aux droits des salariés, dénommés *conflits de droits*.

**Art. 249.** – La procédure de solution des conflits de travail est établie par loi spéciale.

## CHAPITRE II

### Grève

**Art. 250.** – Les salariés ont droit de grève pour la défense de leurs intérêts professionnels, économiques et sociaux.

**Art. 251.** – (1) *La grève* représente la cessation volontaire et collective du travail par les salariés.

(2) La participation des salariés à la grève est libre. Aucun salarié ne peut être contraint de participer ou non à une grève.

(3) La limitation ou l'interdiction du droit de grève ne peut intervenir que dans les cas et pour les catégories expressément prévus par la loi.

**Art. 252.** – La participation à la grève, ainsi que son organisation avec le respect de la loi ne représentent pas une transgression des obligations des salariés et ne peuvent avoir pour conséquence la sanction disciplinaire des salariés grévistes ou des organisateurs de la grève.

**Art. 253.** – Les modalités d'exercice de la grève, l'organisation, le déclenchement et le déroulement de la grève, les procédures préalables au déclenchement de la grève, la suspension et la cessation de la grève, ainsi que tous autres aspects liés à la grève sont régis par une loi spéciale.

## TITRE X

### Inspection du Travail

**Art. 254.** – L'application des réglementations générales et spéciales dans le domaine des relations de travail, de la

sécurité et de la santé au travail est sujette au contrôle de l'Inspection du Travail, en tant qu'organisme spécialisé de l'administration publique centrale, doté de personnalité morale, subordonné au Ministère du Travail et de la Solidarité sociale.

**Art. 255.** – L'Inspection du Travail a dans son sous-ordre les inspections territoriales de travail, organisées en chaque département et dans la municipalité de Bucarest.

**Art. 256.** – La constitution et l'organisation de l'Inspection du Travail sont réglementées par loi spéciale.

## TITRE XI

### Responsabilité juridique

## CHAPITRE I<sup>er</sup>

### Règlement intérieur

**Art. 257.** – Le règlement intérieur est élaboré par l'employeur, après consultation du syndicat ou des représentants des salariés, selon le cas.

**Art. 258.** – Le règlement intérieur comprend au moins les catégories de dispositions qui suivent:

a) des règles relatives à la protection, à l'hygiène et à la sécurité au travail dans le cadre de l'entreprise;

b) des règles concernant le respect du principe de la non discrimination et de l'élimination de toute forme de préjudice porté à la dignité;

c) les droits et les obligations de l'employeur et des salariés;

d) la procédure de solution des demandes ou des réclamations individuelles des salariés;

e) des règles concrètes relatives à la discipline du travail dans l'entreprise;

f) les écarts disciplinaires et les sanctions applicables;

g) des règles relatives à la procédure disciplinaire;

h) les modalités d'application d'autres dispositions légales ou contractuelles spécifiques.

**Art. 259.** – (1) Le règlement intérieur est porté à la connaissance des salariés par les soins de l'employeur et produit ses effets envers les salariés à partir de la date où ceux-ci en sont informés.

(2) L'obligation d'information des salariés concernant le contenu du règlement intérieur incombe à l'employeur.

(3) La modalité concrète d'information de chaque salarié concernant le contenu du règlement intérieur est établie par le contrat collectif de travail applicable ou, selon le cas, par le contenu du règlement intérieur.

(4) Le règlement intérieur sera affiché au siège de l'employeur.

**Art. 260.** – Toute modification intervenue dans le contenu du règlement intérieur est soumise aux procédures d'information prévues à l'art. 259.

**Art. 261.** – (1) Tout salarié concerné peut saisir l'employeur sur les dispositions du règlement intérieur, dans la mesure où il fait la preuve qu'un de ses droits a été transgressé.

(2) Le contrôle de la légalité des dispositions comprises dans le règlement intérieur relève de la compétence des instances judiciaires qui peuvent être saisies dans un délai de trente jours à compter de la date de la communication par l'employeur du mode de solution de la saisine formulée conformément à l'al. (1).

**Art. 262.** – (1) L'élaboration du règlement intérieur au niveau de chaque employeur sera réalisée dans un délai de soixante jours à compter de l'entrée en vigueur du présent code.

(2) Dans le cas des employeurs constitués après l'entrée en vigueur du présent code, le délai de soixante jours prévu à l'al. (1) commence à courir à compter de l'acquisition de la personnalité morale.

## CHAPITRE II

### Responsabilité disciplinaire

**Art. 263.** – (1) L'employeur dispose d'une prérogative disciplinaire, ayant le droit d'infliger, conformément à la loi, des sanctions disciplinaires à ses salariés dès qu'il constate qu'ils ont commis une faute disciplinaire.

(2) L'écart disciplinaire est un fait ayant rapport au travail et consistant en une action ou une inaction commise par le salarié qui s'en rend coupable pour avoir transgressé les normes légales, le règlement intérieur, le

contrat individuel de travail ou le contrat collectif de travail applicable, les ordres et dispositions légaux des dirigeants hiérarchiques.

**Art. 264.** – (1) Les sanctions disciplinaires que l'employeur peut infliger lorsque le salarié commet une faute disciplinaire sont:

- a) l'avertissement écrit;
- b) la suspension du contrat individuel de travail pour une période qui ne peut excéder dix jours ouvrables;
- c) la rétrogradation de la fonction, avec le salaire correspondant à la fonction à laquelle a été faite la rétrogradation, pour une durée qui ne peut excéder soixante jours;
- d) la réduction du salaire de base pour une durée de un à trois mois, de 5 à 10%;
- e) la réduction du salaire de base et/ou, selon le cas, de l'indemnité de direction pour une période de un à trois mois, de 5 à 10%;
- f) la rupture disciplinaire du contrat individuel de travail.

(2) Lorsque les statuts professionnels approuvés par loi spéciale établissent un autre régime de sanctions, c'est ce régime qui sera appliqué.

**Art. 265.** – (1) Les amendes en matière disciplinaire sont interdites.

(2) Pour une même faute disciplinaire ne peut être appliquée qu'une seule sanction.

**Art. 266.** – L'employeur établit la sanction disciplinaire applicable par rapport à la gravité de la faute disciplinaire commise par le salarié, tenant compte de ce qui suit:

- a) les circonstances dans lesquelles le fait a été commis;
- b) le degré de culpabilité du salarié;
- c) les conséquences de la faute disciplinaire;
- d) le comportement général du salarié au service;
- e) les éventuelles sanctions disciplinaires que le salarié aurait subies antérieurement.

**Art. 267.** – (1) Sous sanction de la nullité absolue, aucune mesure, sauf celle prévue à l'art. 264 al. (1) lett. a), ne peut être infligée avant une enquête disciplinaire préalable.

(2) En vue du déroulement de l'enquête disciplinaire préalable, le salarié sera convoqué par écrit par la personne que l'employeur autorise à réaliser l'enquête, en y précisant l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entrevue.

(3) La non présentation du salarié à la convocation faite dans les conditions prévues à l'al. (2) sans un motif objectif donne à l'employeur le droit d'ordonner la sanction, sans l'enquête disciplinaire préalable.

(4) Pendant l'enquête disciplinaire préalable, le salarié a le droit de formuler et soutenir toutes les défenses en sa faveur et d'offrir à la personne autorisée à effectuer l'enquête toutes les preuves et motivations qu'il considère nécessaires; il a aussi le droit d'être assisté, sur sa demande, par un représentant du syndicat dont il est membre.

**Art. 268.** – (1) L'employeur décide de l'application de la sanction disciplinaire par une décision rendue sous forme écrite, dans un délai de trente jours civils à compter de la date où il a été informé de la faute disciplinaire, sans excéder six mois à compter de la date où le fait a été commis.

(2) Sous sanction de la nullité absolue, la décision comprendra:

- a) la description du fait constituant faute disciplinaire;
- b) la précision des dispositions incluses dans le statut du personnel, le règlement intérieur ou le contrat collectif de travail applicable, qui ont été transgressées par le salarié;
- c) les raisons en vertu desquelles les défenses formulées par le salarié pendant l'enquête disciplinaire préalable ont été rejetées ou les motifs justifiant le fait qu'elle n'a pas été effectuée, dans les conditions prévues à l'art. 267 al. (3);
- d) le fondement de droit en vertu duquel est infligée la sanction;
- e) le délai dans lequel la sanction peut être contestée;
- f) l'instance compétente auprès de laquelle la sanction peut être contestée.

(3) La décision de sanction sera communiquée au salarié dans un délai maximal de cinq jours civils à compter de la date d'émission et produit des effets juridiques à compter de la date de communication.

(4) La communication sera remise au salarié personnellement, sous signature de réception, ou, en cas de refus de la réception, par lettre recommandée, au domicile ou à la résidence qu'il a communiquée.

(5) La décision de sanction peut être contestée par le salarié auprès des instances judiciaires compétentes dans un délai de trente jours civils à compter de la date de communication.

### CHAPITRE III

#### Responsabilité patrimoniale

**Art. 269.** – (1) L'employeur est tenu, en vertu des normes et des principes de la responsabilité civile contractuelle, d'indemniser le salarié lorsque celui-ci a subi un préjudice matériel par la faute de l'employeur pendant l'exercice des obligations de service ou y ayant rapport.

(2) Si l'employeur refuse d'indemniser le salarié, ce dernier peut s'adresser avec une plainte aux instances judiciaires compétentes.

(3) L'employeur ayant payé l'indemnité récupérera la somme afférente du salarié qui s'est rendu coupable de la commission du dommage, dans les conditions prévues à l'art. 270 et suivants.

**Art. 270.** – (1) Les salariés répondent en matière patrimoniale, en vertu des normes et des principes de la responsabilité civile contractuelle, pour les dommages matériels causés à l'employeur par leur faute et ayant rapport à leur travail.

(2) Les salariés ne répondent pas des dommages causés par force majeure ou d'autres causes imprévues et qui ne pouvaient pas être évitées, ni des dommages qui se rapportent au risque normal du service.

**Art. 271.** – (1) Lorsque le dommage a été commis par plusieurs salariés, le montant de la responsabilité de chacun d'eux sera établi par rapport à leur participation à sa commission.

(2) Si la mesure de la participation à la production du dommage ne peut être déterminée, la responsabilité de chacun sera établie proportionnellement à son salaire net à la date de la constatation du dommage et, le cas échéant,

en fonction du temps effectivement travaillé à compter de son dernier inventaire.

**Art. 272.** – (1) Le salarié ayant perçu de l'employeur une somme indue est tenu de la restituer.

(2) Si le salarié a reçu des biens indus et qui ne peuvent plus être restitués en nature ou si on lui a fourni des services auxquels il n'avait pas droit, il doit supporter leur contre-valeur. La contre-valeur des biens ou services en cause est établie conformément à leur valeur à la date de paiement.

**Art. 273.** – (1) La somme établie pour le recouvrement des dommages sera retenue en tranches mensuelles des droits salariaux dus à la personne en cause de la part de l'employeur qui l'occupe.

(2) Les tranches ne peuvent être supérieures à un tiers du salaire mensuel net, sans pouvoir excéder, cumulées aux autres retenues qu'aurait la personne en question, une moitié du salaire respectif.

**Art. 274.** – (1) Lorsque le contrat individuel de travail cesse avant que le salarié dédommage l'employeur et ce salarié est occupé par un autre employeur ou devient fonctionnaire public, les retenues du salaire seront effectuées par le nouvel employeur ou la nouvelle institution ou autorité publique, selon le cas, sur la base du titre exécutoire transmis à cet effet par l'employeur ayant subi le dommage.

(2) Si la personne en question n'est pas embauchée par un autre employeur, en vertu d'un contrat individuel de travail ou comme fonctionnaire public, le dommage sera couvert en poursuivant ses biens, dans les conditions prévues par le Code de procédure civile.

**Art. 275.** – Lorsque le préjudice ne peut être recouvert par retenues mensuelles du salaire dans un délai maximum de trois ans suivant la date à laquelle a été effectuée la première tranche de retenues, l'employeur peut s'adresser à l'huissier de justice dans les conditions prévues par la Code de procédure civile.

#### CHAPITRE IV

##### Responsabilité contraventionnelle

**Art. 276.** – (1) Constituent contravention et sont punis comme tel les faits suivants:

a) le non-respect des dispositions sur la garantie du paiement du salaire minimum brut au niveau national, d'amende de 3 millions lei à 20 millions lei;

b) la violation par l'employeur des dispositions de l'art. 34 al. (5), d'amende de 3 millions lei à 10 millions lei;

c) l'empêchement ou la contrainte, par voies de menaces ou de fait, d'un salarié ou d'un groupe de salariés de participer à la grève ou de travailler pendant la grève, d'amende de 15 millions lei à 30 millions lei;

d) l'acceptation au travail d'une personne pour laquelle n'a pas été conclu un contrat individuel de travail ou la stipulation dans le contrat individuel de travail de clauses contraires aux dispositions légales, d'amende de 20 millions lei à 50 millions lei;

e) l'embauchage des mineurs en violation des conditions légales d'âge ou leur emploi en vue de la prestation d'activités en violation des dispositions légales relatives au régime de travail des mineurs, d'amende de 50 millions lei à 100 millions lei;

f) la violation par l'employeur des dispositions des art. 134 et 137, d'amende de 50 millions lei à 100 millions lei;

g) la violation de la disposition prévue à l'art. 135, d'amende de 100 millions lei à 200 millions lei.

(2) La constatation des contraventions et l'application des sanctions incombent aux inspecteurs de travail.

(3) Pour les contraventions prévues à l'al. (1) s'appliquent les dispositions de la législation en vigueur.

#### CHAPITRE V

##### Responsabilité pénale

**Art. 277.** – La non-exécution d'une décision judiciaire définitive concernant le paiement des salaires dans le délai de quinze jours à compter de la date de demande d'exécution adressée à l'employeur par la partie concernée constitue infraction et sera punie d'emprisonnement de trois à six mois ou d'amende.

**Art. 278.** – La non-exécution d'une décision judiciaire définitive concernant la réintégration dans le travail d'un salarié constitue infraction et sera punie d'emprisonnement de six mois à un an ou d'amende.



**Art. 279.** – (1) Dans le cas des infractions prévues aux art. 277 et 278 l'action pénale se met en mouvement sur plainte de la personne lésée dans ses droits.

(2) Si les parties parviennent à un accord, la responsabilité pénale est éliminée.

**Art. 280.** – Le non-dépôt par l'employeur, dans un délai de quinze jours, dans les comptes établis, des sommes perçues aux salariés à titre de contribution due au système public d'assurances sociales, au budget des assurances de chômage ou au budget des assurances sociales maladie constitue infraction et sera puni d'emprisonnement de trois à six mois ou d'amende.

## TITRE XII Juridiction du travail

### CHAPITRE I<sup>er</sup>

#### Dispositions générales

**Art. 281.** – La juridiction du travail a pour objet la solution des conflits de travail relatifs à la conclusion, l'exécution, la modification, la suspension et la cessation des contrats individuels ou, selon le cas, collectifs de travail prévus par le présent code, ainsi que des demandes relatives aux rapports juridiques entre les partenaires sociaux, établis conformément au présent code.

**Art. 282** – Peuvent être parties dans les conflits de travail:

a) les salariés, ainsi que toute autre personne titulaire d'un droit ou d'une obligation en vertu du présent code, d'autres lois ou des contrats collectifs de travail;

b) les employeurs – personnes physiques et/ou personnes morales –, les agents de travail temporaire, les utilisateurs, ainsi que toute autre personne bénéficiant d'une prestation de travail dans les conditions prévues par le présent code;

c) les syndicats et les patronats;

d) autres personnes morales ou physiques ayant cette vocation en vertu des lois spéciales ou du Code de procédure civile.

**Art. 283.** – (1) Les demandes de solution d'un conflit de travail peuvent être formulées:

a) dans un délai de trente jours civils à compter de la date où a été communiquée la décision unilatérale de l'employeur concernant la conclusion, l'exécution, la modification, la suspension ou la cessation du contrat individuel de travail;

b) dans un délai de trente jours civils à compter de la date où a été communiquée la décision de sanction disciplinaire;

c) dans un délai de trois ans suivant la date où est né le droit à l'action, lorsque l'objet du conflit individuel de travail consiste dans le paiement de droits salariaux non accordés ou d'indemnités envers le salarié, ainsi que dans le cas de la responsabilité patrimoniale des salariés envers l'employeur;

d) pour la durée d'existence du contrat, lorsqu'on sollicite la constatation de la nullité d'un contrat individuel ou collectif de travail ou de certaines de leurs clauses;

e) dans un délai de six mois suivant la date où est né le droit d'action, en cas d'inexécution du contrat collectif de travail ou de certaines de ses clauses.

(2) Dans toutes les situations, autres que celles prévues à l'al. (1), le délai est de trois ans à compter de la date de naissance du droit.

### CHAPITRE II

#### Compétence matérielle et territoriale

**Art. 284.** – (1) Les instances établies conformément au Code de procédure civile connaissent des conflits de travail.

(2) Les demandes concernant des causes prévues à l'al. (1) seront adressées à l'instance compétente dans le ressort de laquelle le demandeur a le domicile ou la résidence ou, selon le cas, le siège.

### CHAPITRE III

#### Règles spéciales de procédure

**Art. 285.** – Les causes prévues à l'art. 281 sont exemptées de taxe judiciaire de timbre et de timbre judiciaire.

**Art. 286.** – (1) Les demandes en solution des conflits de travail sont jugées en régime d'urgence.

(2) Les délais de jugement ne peuvent être supérieurs à quinze jours.

(3) La procédure de citation des parties est considérée légalement remplie si elle est réalisée au moins vingt-quatre heures avant le terme du jugement.

**Art. 287.** – Dans les conflits de travail, la preuve incombe à l'employeur qui est tenu de déposer les pièces justificatives à sa défense jusqu'à la première audition.

**Art. 288.** – L'administration des preuves sera faite en observant le régime d'urgence, l'instance ayant le droit de déchoir du bénéfice de la preuve la partie retardant sans juste raison son administration.

**Art. 289.** – Les décisions prononcées au fond sont définitives et exécutoires de droit.

**Art. 290.** – La procédure de solution des conflits de travail est régie par une loi spéciale.

**Art. 291.** – Les dispositions du présent titre seront complétées avec les dispositions du Code de procédure civile.

### TITRE XIII

#### Dispositions transitoires et finales

**Art. 292.** – Conformément aux obligations internationales assumées par la Roumanie, la législation du travail sera harmonisée en permanence avec les normes de l'Union européenne, avec les conventions et les recommandations de l'Organisation internationale du travail, avec les normes du droit international du travail.

**Art. 293.** – La Roumanie réalisera la transposition, jusqu'à la date de l'adhésion à l'Union européenne, dans la législation nationale des dispositions communautaires concernant le comité européen d'entreprise dans les entreprises de dimension communautaire, au fur et à mesure de l'apparition et du développement en économie de telles entreprises, ainsi que celles concernant le détachement des salariés fournissant des services.

**Art. 294.** – Au sens du présent code, *les salariés à fonction de direction* s'entendent des administrateurs-

salariés, y compris le président du conseil d'administration s'il est salarié, des directeurs généraux et des directeurs, des directeurs généraux adjoints et des directeurs adjoints, des chefs des départements de travail – divisions, départements, sections, ateliers, services, bureaux –, ainsi que de ceux qui leur sont assimilés, établis conformément à la loi ou par les contrats collectifs de travail ou, selon le cas, par le règlement intérieur.

**Art. 295.** – (1) Les dispositions du présent code seront complétées avec les autres dispositions comprises dans la législation du travail et, sauf si elles sont incompatibles avec les caractéristiques des rapports de travail prévus par le présent code, avec les dispositions de la législation civile.

(2) Les dispositions du présent code s'appliquent également, à titre de droit commun, aux rapports juridiques de travail non fondés sur un contrat individuel de travail, dans la mesure où les réglementations spéciales ne sont pas complètes et leur application n'est pas incompatible avec le type des rapports de travail respectifs.

**Art. 296.** – (1) L'ancienneté dans le travail établie jusqu'à la date de 31 décembre 2003 sera justifiée avec le livret de travail. Si une personne ne possède pas le livret de travail, l'ancienneté sera reconstituée sur demande par l'instance judiciaire compétente de connaître des conflits de travail, sur la base des écrits ou d'autres pièces justificatives d'où résulte l'existence des rapports de travail.

(2) Jusqu'à la date prévue à l'al. (1), les employeurs ou, selon le cas, les inspections territoriales de travail détenant les livrets de travail des salariés délivreront, de manière échelonnée, les respectifs livrets aux titulaires, sur la base du procès-verbal de remise-réception.

**Art. 297.** – A la date d'entrée en vigueur du présent code, sera poursuivi le jugement des causes relatives aux conflits de travail inscrites sur le rôle des tribunaux conformément aux dispositions processuelles applicables à la date de saisine des instances.

**Art. 298.** – (1) Le présent code entre en vigueur à la date de 1<sup>er</sup> mars 2003.

(2) A la date d'entrée en vigueur du présent code sont abrogés:

– Code du travail de la République socialiste de Roumanie, Loi n° 10/1972, publiée au *Bulletin officiel*, I<sup>re</sup> Partie, n° 140 du 1<sup>er</sup> décembre 1972, avec les modifications et compléments ultérieurs;

– Loi n° 1/1970 – Loi de l'organisation et de la discipline du travail dans les entreprises socialistes d'Etat, publiée au *Bulletin officiel*, I<sup>re</sup> Partie, n° 27 du 27 mars 1970, avec les modifications et compléments ultérieurs;

– Décret n° 63/1981 sur les modalités de récupération de certains dommages causés au patrimoine civique, publié au *Bulletin officiel*, I<sup>re</sup> Partie, n° 17 du 25 mars 1981;

– Loi n° 30/1990 sur l'embauchage des salariés en fonction de la compétence, publiée au *Moniteur officiel* de la Roumanie, I<sup>re</sup> Partie, n° 125 du 16 novembre 1990;

– Loi n° 2/1991 sur le cumul de fonctions, publiée au *Moniteur officiel* de la Roumanie, I<sup>re</sup> Partie, n° 1 du 8 janvier 1991;

– Loi du salaire n° 14/1991, publiée au *Moniteur officiel* de la Roumanie, I<sup>re</sup> Partie, n° 32 du 9 février 1991, avec les modifications et compléments ultérieurs;

– Loi n° 6/1992 sur le congé annuel et autres congés des salariés, publiée au *Moniteur officiel* de la Roumanie, I<sup>re</sup> Partie, n° 16 du 10 février 1992;

– Loi n° 68/1993 garantissant le paiement du salaire minimum, publiée au *Moniteur officiel* de la Roumanie, I<sup>re</sup> Partie, n° 246 du 15 octobre 1993;

– Loi n° 75/1996 établissant les jours fériés, publiée au *Moniteur officiel* de la Roumanie, I<sup>re</sup> Partie, n° 150 du 17 juillet 1996, avec les modifications et compléments ultérieurs;

– art. 34 et 35 de la Loi n° 130/1996 sur le contrat collectif de travail, republiée au *Moniteur officiel* de la Roumanie, I<sup>re</sup> Partie, n° 184 du 19 mai 1998;

– toutes autres dispositions contraires.

(3) A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004 sont abrogées les dispositions du Décret n° 92/1976 sur le livret de travail, publié au *Bulletin officiel*, I<sup>re</sup> Partie, n° 37 du 26 avril 1976.

## LABOUR CODE