

LOI
PORTANT AMENDEMENTS ET COMPLEMENTS
AU CODE DU TRAVAIL

Article premier

Dans le Code du Travail (Journal officiel - « Narodne Novine », n° 38/95, 54/95, 65/95, 17/01 et 82/01) le sous-titre précédant l'article 2 et l'article 2 sont modifiés comme suit:

«INTERDICTION DE LA DISCRIMINATION

Article 2

(1) Est interdite la discrimination directe ou indirecte d'une personne qui cherche un emploi et d'une personne qui obtient un emploi (employé, fonctionnaire ou autre travailleur - ci-après: travailleur), fondée sur la race, la couleur de la peau, le sexe, l'orientation sexuelle, la situation familiale, les obligations familiales, l'âge, la langue, la religion, les convictions politiques ou autres, l'origine nationale ou sociale, la situation matérielle, la naissance, la situation sociale, l'appartenance ou la non appartenance à un parti politique, l'affiliation ou la non affiliation à un syndicat et les difficultés physiques ou mentales.

(2) Constitue une discrimination directe au sens de la présente loi tout comportement fondé sur l'une des raisons visées au paragraphe 1 du présent article, qui place, a placé ou pourrait placer la personne visée au paragraphe 1 du présent article dans une situation comparativement défavorable par rapport d'autres personnes.

(3) Il y a discrimination indirecte au sens de la présente loi lorsqu'une décision, un critère ou une pratique apparemment neutre place ou placerait la personne visée au paragraphe 1 du présent article, en raison de ses traits caractéristiques, de son statut, de ses choix, de ses convictions ou d'un système de valeurs qui constituent les fondements de l'interdiction de la discrimination visée au paragraphe 1 du présent article, dans une situation défavorable par rapport à d'autres personnes.

(4) La discrimination visée au paragraphe 1 du présent article est interdite en ce qui concerne:

1. les conditions d'emploi, y compris les critères et conditions pour le choix d'un candidat à un emploi déterminé, dans quelque branche d'activité que ce soit et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle,

2. l'avancement,

3. l'accès à tous les types et à tous les niveaux de la formation professionnelle, de la formation complémentaire et de la requalification,

4. les conditions d'emploi et de travail et tous les droits découlant de la relation de travail et en rapport avec la relation de travail, y compris l'égalité de rémunération,

5. le refus du contrat de travail,

6. le droit d'être affilié et de participer à l'activité des associations de travailleurs ou d'employeurs ou de toute autre organisation professionnelle, y compris les avantages qui résultent de cette affiliation.

(5) Les dispositions d'une convention collective, d'un règlement de travail et d'un contrat de travail qui prévoient une discrimination fondée sur l'une des raisons visées au paragraphe 1 du présent article sont frappées de nullité.

(6) L'établissement par une convention collective de l'obligation pour les travailleurs de payer une contribution de solidarité conformément aux dispositions de l'article 187a de la présente loi, n'est pas tenue pour discrimination fondée sur la non affiliation à un syndicat visée au paragraphe 1 du présent article ».

Article 2

Après l'article 2 sont ajoutés les sous-titres et les articles 2a, 2b, 2c et 2d comme suit:

« EXCEPTIONS A L'INTERDICTION DE LA DISCRIMINATION

Article 2a

(1) N'est pas considéré comme discrimination le fait de marquer une différence, d'exclure ou de donner la préférence pour un certain emploi lorsque la nature dudit emploi est telle, ou lorsque l'emploi s'effectue dans des conditions telles, que les caractéristiques liées à l'une des raisons visées à l'article 2, paragraphe 1, de la présente loi constituent une condition réelle et décisive pour l'exercice de l'emploi à condition que l'objectif visé soit justifié et la condition pondérée.

(2) Toutes les mesures prévues par la présente loi ou par une loi spécifique et les dispositions de la présente loi ou de lois spécifiques, de conventions collectives, d'un règlement de travail et d'un contrat de travail qui portent sur la protection spécifique et l'aide à certaines catégories de travailleurs, et en particulier celles qui portent sur la protection des handicapés, des travailleurs âgés, des femmes enceintes et des femmes qui bénéficient de l'un des droits découlant de la protection de la maternité, ainsi que les dispositions qui portent sur les droits spécifiques des parents, des parents adoptifs et des tuteurs, ne sont pas considérées comme discrimination et ne peuvent pas être une raison de discrimination.

HARCELEMENT ET HARCELEMENT SEXUEL

Article 2b

(1) Le harcèlement et le harcèlement sexuel constituent une discrimination au sens de l'article 2 de la présente loi.

(2) Le harcèlement est tout comportement indésirable fondé sur l'une des raisons visées à l'article 2, paragraphe 1, de la présente loi, qui a pour but ou constitue réellement une atteinte à la dignité d'une personne qui cherche un emploi et d'un travailleur, et qui suscite la peur ou crée un environnement hostile, humiliant ou blessant.

(3) Le harcèlement sexuel est tout comportement verbal, non verbal ou physique à caractère sexuel, qui a pour but ou constitue réellement une atteinte à la dignité d'une personne qui cherche un emploi et d'un travailleur, et qui suscite la peur ou crée un environnement hostile, humiliant ou blessant.

INDEMNISATION DU DOMMAGE CAUSE PAR LA DISCRIMINATION

Article 2c

Dans les cas de discrimination visés aux articles 2 et 2b de la présente loi, la personne qui cherche un emploi peut demander l'indemnisation du dommage conformément aux prescriptions générales du droit des obligations, et le travailleur conformément aux dispositions de l'article 102 de la présente loi.

CHARGE DE LA PREUVE EN CAS DE LITIGE

Article 2d

Si une personne qui cherche un emploi ou un travailleur apporte, en cas de litige, des faits qui justifient le soupçon selon lequel l'employeur aurait enfreint les dispositions de l'article 2 de la présente loi, il appartient à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination ou qu'il a agi conformément aux dispositions de l'article 2a de la présente loi. »

Article 3

A l'article 3, le paragraphe 2 est supprimé.

Les anciens paragraphes 3 et 4 deviennent les paragraphes 2 et 3.

Article 4

L'article 8 est modifié comme suit:

« (1) La relation de travail est établie par le contrat de travail.

(2) Si l'employeur conclut avec le travailleur un contrat pour effectuer une tâche qui, par la nature et le type du travail et les pouvoirs de l'employeur, a les caractéristiques d'une tâche pour laquelle est établie une relation de travail, on considère qu'il a conclu avec le travailleur un contrat de travail, sauf si l'employeur prouve le contraire. »

Article 5

L'article 10 est modifié comme suit:

« (1) Un contrat de travail peut être conclu à titre exceptionnel pour une durée déterminée afin d'établir une relation de travail dont le terme est fixé à l'avance pour des raisons objectives qui sont justifiées par le délai, l'accomplissement d'une certaine tâche ou l'émergence d'un événement déterminé.

(2) L'employeur ne peut pas conclure un ou plusieurs contrats de travail consécutifs de durée déterminée sur la base desquels une relation de travail est établie pour les mêmes tâches pour une période ininterrompue de plus de trois ans, sauf en cas de remplacement d'un travailleur temporairement absent ou si la loi ou une convention collective le permet.

(3) Une interruption de moins de deux mois n'est pas considérée comme une interruption de la période de trois ans visée au paragraphe 2 du présent article.

(4) Le contrat de travail de durée déterminée cesse à l'expiration de la période fixée par ledit contrat.

(5) Si le contrat de travail de durée déterminée a été conclu en désaccord avec les dispositions de la présente loi ou si le travailleur continue à travailler chez l'employeur après l'expiration de la période pour laquelle le contrat a été conclu, on considère que le travailleur a conclu un contrat de travail de durée indéterminée.

(6) L'employeur est tenu d'informer les travailleurs qui sont employés chez lui sur la base d'un contrat de travail de durée déterminée des tâches pour lesquelles lesdits travailleurs pourraient conclure avec lui un contrat de travail de durée indéterminée et leur permettre d'accéder au perfectionnement et à la formation dans les mêmes conditions que les travailleurs qui ont conclu un contrat de travail de durée indéterminée. »

Article 6

A l'article 11, paragraphe 4, après le mot: « période » la virgule est remplacée par un point, et le reste de la phrase est supprimé.

Après le paragraphe 4 est ajouté un nouveau paragraphe 5 comme suit:

« (5) L'employeur est tenu de remettre au travailleur un exemplaire de la déclaration à l'assurance retraite et santé obligatoire dans un délai de 15 jours à compter du jour de la conclusion du contrat de travail ou de la remise de l'attestation écrite sur la conclusion du contrat de travail ou le début du travail. »

Les anciens paragraphes 5 et 6 deviennent les paragraphes 6 et 7.

Article 7

Après l'article 12a sont ajoutés le sous-titre: « Contenu obligatoire du contrat de travail écrit sur un lieu de travail distinct » et l'article 12b comme suit:

« Article 12b

(1) Le contrat de travail conclu sous forme écrite, ou l'attestation sur la conclusion d'un contrat de travail à domicile ou dans un autre local qui n'est pas un local de l'employeur, outre les rubriques visées à l'article 12, paragraphe 1, points 1 à 8, de la présente loi, doit aussi comporter des indications sur:

1. la durée de la semaine régulière de travail,
2. le temps quotidien, hebdomadaire ou mensuel de présence obligatoire du travailleur sur le lieu de travail,
3. les délais, la durée et le mode de contrôle du travail et de la qualité d'exécution des tâches du travailleur,
4. les machines, outils et équipements pour l'exécution de la tâche, que l'employeur est tenu de fournir, d'installer et d'entretenir,
5. l'utilisation des machines, outils et autres équipements appartenant au travailleur et l'indemnisation des frais ainsi occasionnés,
6. l'indemnisation des autres frais liés à l'exécution des tâches,
7. le mode de formation et de perfectionnement du travailleur.

(2) Au contrat de travail visé au paragraphe 1 du présent article s'appliquent de façon appropriée les dispositions de l'article 12, paragraphe 2, de la présente loi.

(3) Le salaire du travailleur avec lequel l'employeur conclut le contrat visé au paragraphe 1 du présent article ne peut pas être inférieur au salaire d'un travailleur qui effectue les mêmes tâches ou des tâches semblables dans les locaux dudit employeur.

(4) Le contrat visé au paragraphe 1 du présent article ne peut pas être conclu pour effectuer les tâches visées à l'article 32, paragraphe 1, de la présente loi, ni d'autres tâches pour lesquelles cela est prévu par la présente loi ou une autre loi.

(5) L'employeur est tenu d'assurer au travailleur des conditions de travail sûres, et le travailleur est tenu de respecter toutes les mesures de sécurité et d'hygiène, conformément aux lois spécifiques et à d'autres prescriptions.

(6) L'employeur est tenu d'informer de chaque contrat conclu visé au paragraphe 1 du présent article le corps de l'administration publique chargé des questions d'inspection du travail dans un délai de quinze jours à compter du jour de conclusion du contrat.

(7) Au contrat visé au paragraphe 1 du présent article ne s'appliquent pas les dispositions de la présente loi sur l'aménagement du temps de travail, le temps de travail réduit, les heures supplémentaires, le réaménagement du temps de travail, le travail de nuit et les pauses. Ces questions peuvent être réglées par le contrat de travail ou une convention collective qui fixent les conditions de travail chez l'employeur.

(8) La quantité de travail et les délais d'exécution de la tâche qui est effectuée sur la base du contrat visé au paragraphe 1 du présent article ne doivent pas empêcher le travailleur de bénéficier du droit au repos quotidien, hebdomadaire et annuel. »

Article 8

A l'article 13 est ajouté un paragraphe 3 comme suit:

«(3) L'employeur doit remettre un exemplaire de la déclaration visée à l'article 11, paragraphe 5, de la présente loi au travailleur avant son départ à l'étranger. »

Article 9

L'intitulé du Chapitre III est modifié comme suit:

« III. PROTECTION DE LA VIE, DE LA SANTE, DE LA VIE PRIVEE ET DE LA DIGNITE DU TRAVAILLEUR ».

Article 10

Après l'article 22 sont ajoutés le sous-titre: « Protection de la dignité du travailleur » et l'article 22a comme suit:

« Article 22a

(1) L'employeur est tenu de protéger la dignité du travailleur durant son temps de travail en lui assurant des conditions de travail qui ne l'exposent pas au harcèlement ou au harcèlement sexuel. Cette protection inclut aussi la prise de mesures préventives.

(2) La dignité du travailleur est protégée contre le harcèlement ou le harcèlement sexuel de l'employeur, de ses supérieurs, des autres travailleurs et des personnes avec lesquelles le travailleur est souvent en contact dans l'exercice de ses tâches.

(3) La procédure et les mesures de protection de la dignité du travailleur sont fixées par une convention collective, un accord collectif conclu entre le conseil des travailleurs et l'employeur ou par un règlement de travail.

(4) Le harcèlement et le harcèlement sexuel constituent une violation des obligations découlant de la relation de travail.

(5) L'employeur qui emploie plus de 20 travailleurs est tenu de nommer la personne qui est, en plus de lui-même, habilitée à recevoir et à traiter les plaintes liées à la protection de la dignité du travailleur.

(6) L'employeur ou la personne visée au paragraphe 5 du présent article est tenu, dans le délai fixé par la convention collective, l'accord collectif, conclu entre le conseil des travailleurs et l'employeur ou par le règlement de travail, et au plus tard dans un délai de huit jours à compter de la réception de la plainte, d'enquêter sur la

plainte et de prendre toutes les mesures nécessaires adaptées au cas particulier en vue d'empêcher la poursuite du harcèlement ou du harcèlement sexuel, s'il établit qu'il existe.

(7) Si l'employeur, dans le délai visé au paragraphe 6 du présent article, ne prend pas les mesures pour empêcher le harcèlement ou le harcèlement sexuel, ou si les mesures qu'il a prises sont notoirement inadaptées, le travailleur qui est exposé au harcèlement ou au harcèlement sexuel a le droit de cesser le travail tant que sa protection n'est pas assurée, à condition de demander sa protection, dans un nouveau délai de huit jours, devant le tribunal compétent.

(8) S'il existe des circonstances en raison desquelles il n'est pas justifié d'attendre que l'employeur protège la dignité du travailleur, le travailleur n'est pas tenu de présenter sa plainte à l'employeur et a le droit de cesser le travail, à condition d'avoir demandé sa protection auprès du tribunal compétent et d'en avoir informé l'employeur dans un délai de huit jours à compter du jour de la cessation du travail.

(9) Pendant la cessation de travail visée aux paragraphes 7 et 8 du présent article, le travailleur a droit à une indemnité salariale d'un montant équivalant au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

(10) Toutes les informations établies durant la procédure de protection de la dignité du travailleur sont secrètes.

(11) La résistance du travailleur à un comportement qui constitue un harcèlement ou un harcèlement sexuel ne peut pas être une raison de discrimination du travailleur.

(12) En cas de désaccord, la preuve est à la charge de l'employeur. »

Article 11

A l'article 33, après le paragraphe 2 est ajouté un nouveau paragraphe 3 comme suit:

« (3) Si l'inspecteur du travail soupçonne que les heures supplémentaires ont un effet nocif sur la santé et l'aptitude au travail du travailleur, il fixera un délai durant lequel l'employeur devra prendre à ce sujet l'avis d'un médecin qualifié. »

Les anciens paragraphes 3 à 6 deviennent les paragraphes 4 à 7.

Article 12

A l'article 35, paragraphe 9, le chiffre: « 7 » est remplacé par le chiffre: « 8 ».

Article 13

L'article 36, paragraphe 1, est modifié comme suit:

« (1) Le travailleur qui travaille au moins six heures par jour a droit chaque jour de travail à un repos (une pause) d'au moins 30 minutes, sauf si une loi spécifique en dispose autrement. »

Article 14

A l'article 52, paragraphe 4, le mot: « accord » est remplacé par le mot: « autorisation ».

Article 15

A l'article 53, paragraphe 1, point 2, après le mot: « métier » la virgule est remplacée par un point.

Au paragraphe 1, le point 3 est supprimé.

Après le paragraphe 1 est ajouté un nouveau paragraphe 2 comme suit:

«(2) Chez un employeur qui n'est pas concerné par la décision rendue conformément aux dispositions du paragraphe 1, point 1, du présent article, ou avec qui n'a pas été conclu l'accord visé au paragraphe 1, point 2, de l'alinéa 1 du présent article, le bureau départemental de l'administration publique chargé des affaires de travail du lieu où se trouve le siège de l'employeur peut permettre d'exclure les femmes de l'interdiction du travail de nuit, à condition:

- que le conseil des travailleurs et l'association des employeurs et les syndicats de la branche ou de l'activité industrielle, ou de la profession concernée aient été consultés,

- que le bureau départemental de l'administration publique chargé des affaires de travail s'assure de la conformité des mesures qui ont été prises en matière de sécurité et de protection au travail, de services sociaux et d'égalité de chances et de traitement des travailleuses, et

- que l'autorisation est valable pour une période limitée déterminée qui n'excède pas deux ans et peut être renouvelée selon la procédure et dans les conditions prescrites pour son adoption. »

L'ancien paragraphe 2 devient le paragraphe 3.

Après le paragraphe 3 est ajouté un paragraphe 4 comme suit:

«(4) Le ministre du Travail rend la décision au sujet de la plainte contre l'autorisation visée au paragraphe 2 du présent article. »

Article 16

A l'article 58 est ajouté un paragraphe 9 comme suit:

«(9) Si le père de l'enfant jouit du droit visé au paragraphe 8 du présent article durant une période d'au moins trois mois, l'autorisation parentale visée aux paragraphes 2 et 4 du présent article est prolongée de deux mois. »

Article 17

A l'article 59, paragraphe 1, à la fin du texte, le point est remplacé par une virgule et sont ajoutés les mots: « ou pour des jumeaux, triplés, quadruplés ou plusieurs enfants du même âge, peut travailler à mi-temps jusqu'à ce que les enfants aient deux ans révolus. »

Article 18

Dans le sous-titre précédant l'article 62 et à l'article 62, le mot : « trois » est remplacé par le mot: « deux ».

Article 19

Le sous-titre précédant l'article 63 et l'article 63 sont supprimés.

Article 20

A l'article 66, paragraphe 1, après le mot: « blessure » sont ajoutés les mots: « ou grave maladie psychique ».

Au paragraphe 3, à la fin de la phrase, le point est remplacé par une virgule et sont ajoutés les mots: « ou avant la fin de la scolarité régulière. »

Au paragraphe 8 les mots: « sera employé à d'autres tâches appropriées. » sont remplacés par les mots: « l'employeur est tenu de lui proposer la conclusion d'un contrat de travail pour l'exécution d'autres tâches appropriées. »

Article 21

A l'article 82, après le paragraphe 1 sont ajoutés de nouveaux paragraphes 2 et 3 comme suit:

«(2) Au sens du paragraphe 1 du présent article, deux personnes de sexe différent effectuent un travail égal et un travail d'égale valeur si:

- elles effectuent le même travail dans les mêmes conditions ou dans des conditions similaires ou si l'une peut remplacer l'autre pour le travail qu'elles effectuent,

- le travail qu'effectue l'une d'elles est de même nature que le travail qu'effectue l'autre, et les différences entre la tâche effectuée et les conditions dans lesquelles chacune d'elles l'effectue n'ont pas de répercussion sur la nature globale de la tâche ou se manifestent si rarement qu'elles n'influent pas sur la nature globale de la tâche,

- le travail que l'une d'elles effectue est d'une valeur égale à celle du travail qu'effectue l'autre si l'on prend en compte les critères comme la qualification, l'habileté, le fait que le travail soit physique ou non, les responsabilités et les conditions dans lesquelles s'effectue le travail.

(3) Le salaire visé au paragraphe 1 du présent article comprend le salaire de base et tous les versements supplémentaires de quelque sorte que ce soit que l'employeur paie, directement ou indirectement, pour le travail effectué à la travailleuse ou au travailleur, en espèces ou en nature, sur la base d'un contrat de travail, d'une convention collective, d'un règlement de travail ou d'une autre prescription. »

L'ancien paragraphe 2 devient le paragraphe 4.

Article 22

A l'article 83 est ajouté un paragraphe 5 comme suit:

«(5) Le salaire, au sens de la présente loi, est le salaire brut. »

Article 23

A l'article 83a, paragraphe 3, le mot: « crédibles » est remplacé par le mot: « exécutoires ».

Article 24

Le sous-titre précédant l'article 86 et l'article 86 sont supprimés.

Article 25

A l'article 106, le paragraphe 5 est supprimé.

L'ancien paragraphe 6, qui devient le paragraphe 5, est modifié comme suit:

«(5) Les dispositions des paragraphes 2 à 4 du présent article ne s'appliquent pas au licenciement si l'employeur emploie vingt ou moins de vingt travailleurs. »

Les anciens paragraphes 7 à 9 deviennent les paragraphes 6 à 8.

Au nouveau paragraphe 8, le chiffre: « 8 » est remplacé par le chiffre: « 7 ».

Article 26

A l'article 108 est ajouté le paragraphe 3 comme suit:

« (3) Le fait que le travailleur signale un soupçon justifié de corruption ou présente de bonne foi une déclaration sur ce soupçon à des personnes responsables ou aux corps compétents du pouvoir de l'Etat ne constitue pas une raison légitime de licenciement. »

Article 27

A l'article 113, le paragraphe 1 est modifié comme suit:

« (1) Dans le cas d'un licenciement régulier, le délai de préavis est d'au moins:

- deux semaines, si le travailleur a eu une relation de travail chez le même employeur pendant moins de trois ans sans interruption,
- un mois, si le travailleur a eu une relation de travail chez le même employeur pendant moins d'un an sans interruption,
- un mois et deux semaines, si le travailleur a eu une relation de travail chez le même employeur pendant deux ans sans interruption,
- deux mois, si le travailleur a eu une relation de travail chez le même employeur pendant cinq ans sans interruption,
- deux mois et deux semaines, si le travailleur a eu une relation de travail chez le même employeur pendant dix ans sans interruption,
- trois mois, si le travailleur a eu une relation de travail chez le même employeur pendant vingt ans sans interruption. »

Un nouveau paragraphe 2 est ajouté comme suit:

« (2) Le délai de préavis, visé au paragraphe 1 du présent article, d'un travailleur qui a eu une relation de travail chez un employeur pendant vingt ans sans interruption, est augmenté de deux semaines si le travailleur a plus de 50 ans, et d'un mois s'il a plus de 55 ans. »

A l'ancien paragraphe 2, qui devient le paragraphe 3, après le chiffre: « 1 » sont ajoutés les mots: « et 2. »

Les anciens paragraphes 3 à 6 deviennent les paragraphes 4 à 7.

Article 28

A l'article 118, paragraphe 1, les mots: « qui est partie au contrat de travail conclu pour une durée indéterminée, et » sont supprimés.

Les paragraphes 2 et 3 sont modifiés comme suit:

« (2) Les indemnités de licenciement ne peuvent pas faire l'objet d'un accord, ou être fixées pour un montant inférieur à un tiers du salaire mensuel moyen que le travailleur a perçu durant les trois mois précédant la cessation du contrat de travail, pour chaque année de travail effectuée chez le même employeur.

(3) Si la loi, une convention collective, un règlement de travail ou un contrat de travail n'en disposent pas autrement, le montant total des frais d'expédition visés au paragraphe 2 du présent article ne peuvent pas excéder six pour cent des salaires mensuels moyens que le travailleur a perçus durant les trois mois précédant la cessation de son contrat de travail. »

Article 29

A l'article 119, le paragraphe 1 est modifié comme suit:

« (1) L'employeur qui, dans une période de 90 jours, a l'intention, pour des raisons économiques, techniques ou d'organisation, de mettre fin à au moins 20

contrats de travail, est tenu d'élaborer un programme d'assistance aux travailleurs en surnombre. »

Le paragraphe 2 est supprimé.

Au paragraphe 3, qui devient le paragraphe 2, les mots: « et 2. » sont supprimés, et à la fin du texte le point est supprimé et sont ajoutés les mots: « et par le service de l'emploi compétent ».

Au paragraphe 4, qui devient le paragraphe 3, après le mot: « conseil » sont ajoutés les mots: « et au service de l'emploi compétent ».

Après le paragraphe 3 est ajouté un nouveau paragraphe 4 comme suit:

« (4) Le service de l'emploi compétent se prononcera sur les données visées au paragraphe 3 du présent article dans un délai de huit jours à compter du jour de réception des informations, et s'il ne se prononce pas dans ledit délai, on considère qu'il n'a ni remarques ni propositions. »

Au paragraphe 5, après le mot: « conseil » sont ajoutés les mots: « et les services de l'emploi compétents ».

Le paragraphe 6 est supprimé.

Article 30

A l'article 122, le paragraphe 1 est modifié comme suit:

« (1) L'employeur est tenu, dans un délai de huit jours à compter du jour de cessation de la relation de travail, de rendre au travailleur tous ses documents et un exemplaire de la déclaration de cessation de l'assurance retraite et santé obligatoire, et de lui remettre sur sa demande un certificat indiquant le type de tâches qu'il effectuait et la durée de la relation de travail. »

Article 31

A l'article 123, paragraphe 1, après les mots: « organisation du travail » est placée une virgule et sont ajoutés les mots: « la procédure et les mesures de protection de la dignité du travailleur ».

Article 32

A l'article 126 est ajouté un nouveau paragraphe 3 comme suit:

« (3) Si, dans le cadre d'un litige, le travailleur présente au tribunal compétent des faits qui justifient le soupçon selon lequel ledit travailleur, pour avoir agi conformément aux dispositions de l'article 108, paragraphe 3, de la présente loi, a été placé dans une situation défavorable par rapport aux autres travailleurs, ce qui a conduit à la violation de l'un de ses droits découlant de la relation de travail, on considérera que son droit a été lésé si l'employeur ne prouve pas le contraire. »

Les anciens paragraphes 3 et 4 deviennent les paragraphes 4 et 5.

A l'ancien paragraphe 5, qui devient le paragraphe 6, le chiffre: « 4 » est remplacé par le chiffre: « 5 ».

Après le paragraphe 6 est ajouté un paragraphe 7 comme suit:

« (7) Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas à la procédure de protection de la dignité du travailleur visée à l'article 22a de la présente loi. »

Article 33

A l'article 132, le mot: « régulièrement » est supprimé.

Article 34

A l'article 137, après le paragraphe 2 s'ajoute un nouveau paragraphe 3 comme suit:

« (3) Les dispositions du paragraphe 2 du présent article ne concernent pas les représentants des travailleurs dans les corps de contrôle ou d'autres corps appropriés. »

L'ancien paragraphe 3 devient le paragraphe 4.

Article 35

A l'article 141, le paragraphe 1 est modifié comme suit:

« (1) Les élections au conseil des travailleurs, la procédure de candidature et d'élection doivent être ouvertes, libres et honnêtes, sans entraves ni pressions, et s'effectuer de manière à assurer aux élections des résultats conformes à la volonté réelle et librement exprimée des travailleurs. »

Le paragraphe 3 est supprimé.

Les anciens paragraphes 4 à 6 deviennent les paragraphes 3 à 5.

Article 36

A l'article 144, paragraphe 1, après l'alinéa 4 s'ajoute un nouvel alinéa 5 comme suit:

« - du nombre de travailleurs qui sont employés chez lui pour une durée déterminée et du nombre de travailleurs qui sont employés sur la base d'un contrat de travail sur des lieux de travail distincts, et des raisons de leur recrutement, ».

Les anciens alinéas 5 et 6 deviennent les alinéas 6 et 7.

Article 37

A l'article 145, paragraphe 4, le mot: « trois » est remplacé par le mot: « cinq ».

Article 38

A l'article 146, le paragraphe 3 est modifié comme suit:

« (3) Si le conseil des travailleurs ne donne pas son accord, l'employeur peut, dans un délai de 15 jours à compter du jour de réception de la déclaration sur le refus de l'accord, demander que ledit accord soit remplacé par une décision judiciaire ou arbitrale. »

Article 39

L'article 147 est modifié comme suit:

« Le conseil des travailleurs est tenu d'informer régulièrement les travailleurs et le syndicat au sujet de ses travaux et d'accueillir leurs suggestions et propositions. »

Article 40

A l'article 148, le paragraphe 3 est modifié comme suit:

« (3) Si un conseil de travailleurs n'a pas été institué chez l'employeur, le responsable syndical a tous les droits et obligations du conseil des travailleurs prévus par la présente loi. »

Au paragraphe 4, après les mots: « au responsable » s'ajoutent une virgule et les mots: « ou aux responsables », et les mots: « l'habilitation des syndicats à conclure

des conventions collectives » sont remplacés par les mots: « les élections au conseil des travailleurs ».

Article 41

Le sous-titre précédant l'article 158 et l'article 158 sont modifiés comme suit:

« Annulation des élections, dissolution du conseil des travailleurs et exclusion d'un de ses membres

Article 158

(1) Le conseil des travailleurs, le comité électoral, l'employeur, les syndicats dont des membres sont employés chez l'employeur concerné ou le candidat peuvent, en cas de violation grave des dispositions de la présente loi sur le déroulement des élections au conseil des travailleurs, ayant influé sur les résultats des élections, demander au juge compétent d'annuler les élections.

(2) Si le conseil des travailleurs ou l'un de ses membres enfreint gravement les obligations que lui impose la présente loi, une autre prescription ou une convention collective, les syndicats dont des membres sont employés chez l'employeur concerné peuvent demander au juge compétent de dissoudre le conseil des travailleurs ou d'exclure l'un de ses membres; cette demande peut être faite également par au moins 25% des employés ou par l'employeur.

(3) La compétence du tribunal et les délais de prise de la décision sur l'annulation des élections, la dissolution du conseil des travailleurs et l'exclusion d'un de ses membres, sont déterminés en appliquant de façon appropriée les dispositions de l'article 217 de la présente loi. »

Article 42

A l'article 158a, le paragraphe 1 est modifié comme suit:

« (1) Dans une société commerciale qui emploie plus de 200 travailleurs, tout comme dans une société commerciale qui est pour plus de 25% la propriété de la République de Croatie ou d'une unité d'autogestion locale ou régionale et dans les établissements publics, quel que soit le nombre de travailleurs employés dans ladite société ou ledit établissement, un membre du conseil de contrôle ou d'un autre corps approprié doit être représentant des travailleurs. »

Au paragraphe 3, après les mots: « le représentant », la virgule et les mots: « ou les représentants » sont supprimés.

Article 43

A l'article 165 s'ajoute le paragraphe 4 comme suit:

« (4) Le nom de l'association, ou de l'association de niveau supérieur, doit se distinguer nettement des noms des associations ou des associations de niveau supérieur déjà enregistrées. »

Article 44

A l'article 166, le paragraphe 2 est modifié comme suit:

« (2) Les statuts d'une association fixent ses objectifs; son nom; son siège; son domaine d'activité; son logo; les corps de l'association; le mode d'élection et de dissolution desdits corps; les pouvoirs des corps de l'association; la procédure d'affiliation et la cessation de l'affiliation; le mode d'adoption et de modification des

statuts, des règles et des autres actes généraux; et la cessation d'activité de l'association. »

Le paragraphe 4 est supprimé.

Les anciens paragraphes 5 et 6 deviennent les paragraphes 4 et 5.

Article 45

A l'article 167, le paragraphe 3 est modifié comme suit:

« (3) Une succursale ou autre forme d'organisation interne acquiert des pouvoirs dans les transactions juridiques visées au paragraphe 2 du présent article le jour qui a été fixé par la décision relative à sa création conformément aux statuts de l'association. »

Article 46

A l'article 168, paragraphe 1, les mots: « au bureau départemental » sont remplacés par les mots: « au bureau de l'administration nationale du département. »

Le paragraphe 3 est supprimé.

Au paragraphe 4, qui devient le paragraphe 3, après le mot: « niveau » la virgule est remplacée par un point et la suite du texte est supprimée.

L'ancien paragraphe 5 devient le paragraphe 4.

Article 47

A l'article 173, paragraphe 3, les mots: « du bureau départemental » sont remplacés par les mots: « du bureau de l'administration nationale du département ».

Article 48

A l'article 174, paragraphe 1, les mots: « ou de la succursale ou d'une autre forme d'organisation interne qui a des pouvoirs dans les transactions juridiques, » sont supprimés et après les mots: « cessation d'activité », la virgule est remplacée par un point et la suite du texte est supprimée.

Article 49

A l'article 181 s'ajoute un nouveau paragraphe 3 comme suit:

« (3) Le responsable syndical est un travailleur qui a une relation de travail chez l'employeur. »

Les anciens paragraphes 3 à 6 deviennent les paragraphes 4 à 7.

Après le nouveau paragraphe 7 s'ajoute un nouveau paragraphe 8 comme suit:

« (8) Le représentant syndical a tous les droits et obligations du responsable syndical fixés par la présente loi, outre les droits et obligations qui découlent de sa relation de travail ou liés à sa relation de travail. »

Article 50

A l'article 182, les paragraphes 3 et 4 sont modifiés comme suit:

« (3) Si le syndicat refuse de donner son accord au licenciement, l'employeur peut, dans un délai de 15 jours à compter du jour de réception de la déclaration du syndicat, demander que son accord soit remplacé par une décision judiciaire.

(4) Au moins un responsable syndical jouit de la protection visée au paragraphe 1 du présent article et le nombre maximum de responsables syndicaux qui jouissent de ladite protection chez un employeur est établi en appliquant de façon

appropriée les dispositions de la présente loi sur le nombre de membres du conseil des travailleurs. »

Article 51

Dans le sous-titre précédant l'article 182a, après les mots: « la cotisation » sont ajoutés les mots: « et la contribution de solidarité ».

A l'article 182a s'ajoute un paragraphe 2 comme suit:

« (2) Si la convention collective prévoit une contribution de solidarité, à la demande ou conformément aux suggestions du syndicat, l'employeur est tenu de la calculer et de la déduire du salaire du travailleur qui n'est pas membre du syndicat et de la verser régulièrement sur le compte du syndicat. »

Article 52

A l'article 186, paragraphe 1, le mot: « desdits » est supprimé.

Au paragraphe 2, après les mots: « les syndicats », le point est supprimé et sont ajoutés les mots: « d'un commun accord. ».

Le paragraphe 3 est modifié comme suit:

« (3) Si les syndicats ne se mettent pas d'accord sur le nombre de membres et la composition du comité de négociation visé au paragraphe 1 du présent article, une décision à ce sujet est rendue par le Conseil économique et social, ou par le ministre du Travail si le Conseil économique et social n'a pas été constitué. »

Après le paragraphe 3 s'ajoute un nouveau paragraphe 4 comme suit:

« (4) Dans le cas visé au paragraphe 3 du présent article, le nombre de membres et la composition du comité de négociation sont fixés de sorte que le comité de négociation ait au moins trois et au plus neuf membres, compte tenu du nombre de membres des syndicats représentés sur le territoire pour lequel est conclue la convention collective. »

A l'ancien paragraphe 4, qui devient le paragraphe 5, les mots: « par le président du Conseil économique et social » sont remplacés par les mots: « par le Conseil économique et social ».

L'ancien paragraphe 5 devient le paragraphe 6.

Article 53

Après l'article 187 s'ajoutent le sous-titre: « Contribution de solidarité » et l'article 187a comme suit:

« Article 187a

(1) La convention collective peut faire obligation aux travailleurs qui ne sont pas membres du syndicat de payer durant la période de validité de la convention collective une indemnité pour les avantages convenus par la convention collective (contribution de solidarité).

(2) Si la convention collective a fixé une contribution de solidarité, la convention collective entre en vigueur si elle est acceptée par référendum par les travailleurs du domaine pour lequel elle est conclue.

(3) Le référendum est positif si un tiers au moins des travailleurs du domaine pour lequel est conclue la convention collective y participe et si la majorité absolue des travailleurs qui se sont exprimés lors du référendum se prononce pour l'acceptation de la convention collective.

(4) Les règles concernant le déroulement du référendum seront fixées par un règlement du Conseil économique et social.

(5) La contribution de solidarité visée au paragraphe 1 du présent article ne peut pas excéder 65% de la cotisation syndicale que paient les membres du syndicat qui a conclu la convention collective, et si celle-ci a été conclue par plusieurs syndicats, la contribution de solidarité ne peut pas excéder 65% de la cotisation moyenne des syndicats signataires de la convention collective.

(6) La contribution de solidarité visée au paragraphe 5 du présent article ne peut pas excéder 1% du salaire net des travailleurs.

(7) Si plusieurs syndicats ont conclu une convention collective contenant une disposition sur la contribution de solidarité, le mode de paiement de ladite contribution sera fixé par ladite convention.

(8) Le travailleur qui n'est pas membre d'un syndicat ne peut être contraint de payer, pour les avantages convenus dans plusieurs conventions collectives, qu'une seule contribution de solidarité. »

Article 54

A l'article 193 s'ajoute un paragraphe 3 comme suit:

« (3) Si l'une des parties à la convention collective est une association d'employeurs ou une association d'employeurs de niveau supérieur, les personnes qui la représentent en vertu du pouvoir écrit visé au paragraphe 1 du présent article doivent fournir à l'autre partie la liste des employeurs membres de l'association au nom de laquelle ils participent aux négociations ou concluent la convention collective. »

Article 55

A l'article 198, après le paragraphe 3 s'ajoute un nouveau paragraphe 4 comme suit:

« (4) L'association d'employeurs ou l'association d'employeurs de niveau supérieur est tenue de fournir au corps compétent la liste des employeurs qui sont liés par la convention collective conclue par l'association d'employeurs ou l'association d'employeurs de niveau supérieur et d'indiquer toutes les modifications de la liste d'affiliation survenues durant la période de validité de la convention collective. »

L'ancien paragraphe 4 devient le paragraphe 5.

Article 56

Avant l'article 203, l'intitulé du Chapitre XXI est modifié comme suit:

« XXI. GREVE ET REGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS DE TRAVAIL ».

Article 57

Avant l'article 203, le titre: « 1. CONCILIATION » est supprimé.

Article 58

Après le nouvel intitulé du chapitre XXI s'ajoutent le sous-titre: « Grève et grève de solidarité » et l'article 202a comme suit:

« Article 202a

(1) Les syndicats ou leurs unions de niveau supérieur ont le droit d'appeler à la grève et de faire grève afin de protéger et de promouvoir les intérêts économiques et

sociaux de tous leurs membres ou en raison des salaires ou des indemnités salariales s'ils n'ont pas été payés dans un délai de 30 jours à compter du jour d'échéance.

(2) La grève doit être déclarée par préavis à l'employeur, ou à l'association d'employeurs contre qui elle est dirigée, et la grève de solidarité doit être déclarée par préavis à l'employeur chez lequel elle est organisée.

(3) La grève ne doit pas commencer avant la fin de la procédure de conciliation quand ladite procédure est prévue par la présente loi, ou avant le déroulement d'une autre procédure de règlement à l'amiable sur laquelle les parties se sont accordées.

(4) La grève de solidarité ne peut pas commencer avant le déroulement de la procédure de conciliation, ni avant un délai de deux jours à compter du jour du début de la grève pour le soutien de laquelle elle est organisée.

(5) La lettre de préavis de grève doit indiquer les raisons de la grève, le lieu, le jour et l'heure du début de la grève. »

Article 59

A l'article 203, paragraphe 1, après le mot: « action » sont ajoutés les mots: « et le non paiement du salaire ou de l'indemnité salariale visés à l'article 202a paragraphe 1. »

Le paragraphe 2 est modifié comme suit:

« (2) La conciliation visée au paragraphe 1 du présent article est menée par une personne que les parties au conflit choisissent sur la liste établie par le Conseil économique et social ou fixée d'un commun accord (conciliateur). »

Article 60

Le sous-titre précédant l'article 204 est modifié comme suit: « Liste des conciliateurs ».

Article 61

A l'article 204, le paragraphe 1 est supprimé.

Au paragraphe 2, qui devient le paragraphe 1, les mots: « et auprès des bureaux départementaux chargés des questions de travail » sont supprimés, et les mots: « sont dressées les listes des membres du conseil de conciliation qui » sont remplacés par les mots: « est dressée la liste des conciliateurs qui ».

Le paragraphe 3, qui devient le paragraphe 2, est modifié comme suit:

« (2) La décision sur le montant de l'indemnisation des dépenses de travail des conciliateurs est rendue par le ministre du Travail sur avis du Conseil économique et social et avec l'accord du ministre des Finances. »

Le paragraphe 4 est supprimé.

Le paragraphe 5, qui devient le paragraphe 3, est modifié comme suit:

« (3) Le Conseil économique et social adopte le règlement qui régit le mode d'élection des conciliateurs, le déroulement de la procédure de conciliation et l'exercice des tâches administratives pour les besoins de ladite procédure. »

Article 62

A l'article 206, les mots: « du conseil de conciliation » sont remplacés par les mots: « du conciliateur ».

Article 63

Avant l'article 207, le titre: « 2. ARBITRAGE » est supprimé.

Article 64

Le chapitre: « XXII. GREVE ET LOCK-OUT », le sous-titre: « Grève » et l'article 210 sont supprimés.

Article 65

Avant l'article 219, le numéro du chapitre: « XXIII » est remplacé par le numéro: « XXII ».

Article 66

A l'article 219, paragraphe 3, alinéa 6, les mots: « ou des membres du conseil de conciliation » sont supprimés.

A l'alinéa 8, les mots: « des membres du conseil de conciliation et la procédure devant le conseil de conciliation » sont remplacés par les mots: « du conciliateur et le déroulement de la procédure de conciliation ».

Le paragraphe 9 est modifié comme suit:

« (9) Si le Conseil économique et social n'est pas constitué ou si, dans un délai de trente jours à compter du jour où est présentée la proposition, il n'approuve pas la liste des conciliateurs, la liste des arbitres ou des membres du conseil d'arbitrage, ou s'il ne rend pas dans ledit délai le règlement sur le mode d'élection des conciliateurs et la procédure de la conciliation, cette question sera réglée par le ministre du Travail dans un nouveau délai de trente jours. »

Article 67

Après l'article 220 est ajouté un nouveau Chapitre XXIII, les sous-titres et les articles 220a à 220i comme suit:

« XXIII. AGENCE POUR L'EMPLOI TEMPORAIRE

CONCEPT D'AGENCE

Article 220a

(1) L'agence pour l'emploi temporaire (ci-après: agence) est un employeur qui, sur la base d'un accord de cession d'un travailleur, cède un travailleur (ci-après: travailleur cédé) à un autre employeur (ci-après: bénéficiaire) pour effectuer des tâches temporaires.

(2) L'agence ne peut exercer les tâches de cession d'un travailleur à des bénéficiaires que sur le territoire national, à condition que lesdites tâches soient sa seule activité, enregistrée conformément aux prescriptions sur les sociétés commerciales et inscrite au ministère du Travail (ci-après: ministère).

(3) L'agence ne peut pas commencer à exercer les tâches de cession de travailleurs à des bénéficiaires avant d'être inscrite au ministère.

ACCORD DE CESSION DE TRAVAILLEURS

Article 220b

(1) L'accord de cession de travailleurs entre l'agence et le bénéficiaire doit être rédigé par écrit.

(2) L'accord visé au paragraphe 1 du présent article, outre les conditions générales d'emploi de l'agence, doit aussi comporter des indications sur:

1. le nombre de travailleurs dont a besoin le bénéficiaire,
 2. la période pour laquelle les travailleurs sont cédés,
 3. le lieu de travail,
 4. les tâches que les travailleurs effectueront,
 5. les conditions de travail se rapportant aux lieux de travail où les travailleurs effectueront leurs tâches,
 6. le mode et la période de présentation à l'agence par le bénéficiaire du calcul du paiement du salaire, et les prescriptions appliquées par le bénéficiaire pour fixer le salaire, et
 7. la personne chargée de représenter le bénéficiaire auprès des travailleurs.
- (3) L'accord visé au paragraphe 1 du présent article ne peut pas être conclu:
1. pour le remplacement d'un travailleur chez un bénéficiaire chez lequel une grève est en cours,
 2. si le bénéficiaire a, dans les 6 mois qui précèdent, mis fin pour des raisons de service aux contrats de travail des travailleurs qui étaient employés aux tâches pour lesquelles il demande la cession de travailleurs,
 3. pour effectuer les tâches visées à l'article 32 de la présente loi,
 4. pour céder des travailleurs à une autre agence,
 5. dans d'autres cas fixés par la convention collective à laquelle est soumis le bénéficiaire.

CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Article 220c

(1) L'agence peut conclure un contrat de travail temporaire avec un travailleur pour une période déterminée ou indéterminée.

(2) Le contrat visé au paragraphe 1 du présent article, outre les rubriques visées à l'article 12, paragraphe 1, point 1 et points 4 à 7, de la présente loi, doit aussi comporter les indications suivantes:

1. que le contrat est conclu en vue de céder un travailleur pour l'exécution temporaire de tâches chez le bénéficiaire,
2. la mention des tâches pour l'exécution desquelles le travailleur sera cédé,
3. les obligations de l'agence envers le travailleur durant la période où il est cédé au bénéficiaire.

(3) Durant la période où il n'est pas cédé à un bénéficiaire, le travailleur qui a une relation de travail avec l'agence a droit à une indemnité salariale dont le montant est fixé par l'article 85, paragraphe 5, de la présente loi.

(4) Le contrat visé au paragraphe 1 du présent article qui est conclu pour une durée déterminée égale à la période pour laquelle le travailleur est cédé au bénéficiaire doit comporter des indications concernant:

1. les parties et leur lieu de résidence, ou leur siège,
2. la durée prévue du contrat,
3. le siège du bénéficiaire,
4. le lieu de travail,
5. les tâches que le travailleur effectuera,
6. la date du début et de la fin du travail,
7. le salaire, les suppléments de salaire et les périodes de paiement du salaire,
8. la durée de la journée ou de la semaine de travail régulière.

(5) Le salaire, fixé par le contrat, du travailleur cédé, ne peut pas être inférieur au salaire d'un travailleur employé aux mêmes tâches chez le bénéficiaire, et, à défaut d'un tel travailleur, au salaire d'un travailleur employé à des tâches similaires.

(6) Si le salaire ne peut pas être fixé conformément au paragraphe 4 du présent article, il est fixé par l'accord de cession du travailleur.

RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR L'EXECUTION DE TACHES TEMPORAIRES

Article 220d

(1) Les dispositions de la présente loi sur l'aide aux travailleurs en surnombre ne s'appliquent pas à la résiliation du contrat de travail pour l'exécution de tâches temporaires.

(2) L'agence peut, à titre exceptionnel, résilier le contrat de travail pour l'exécution de tâches temporaires du travailleur cédé, si les raisons visées à l'article 107, paragraphe 1, de la présente loi sont apparues chez le bénéficiaire et si ce dernier en informe l'agence dans un délai de huit jours à compter du jour où il se rend compte du fait sur lequel repose la résiliation à titre exceptionnel.

(3) Le fait que le bénéficiaire cesse d'avoir besoin du travailleur avant l'expiration de la période pour laquelle il a été cédé ne peut pas être une raison de résiliation du contrat de travail pour l'exécution de tâches temporaires.

(4) Le travailleur cédé qui considère que durant sa période de travail chez le bénéficiaire un de ses droits découlant de sa relation de travail a été violé obtient chez l'employeur la protection de son droit lésé de la manière fixée par l'article 126 de la présente loi.

LIMITATION DU TEMPS DE CESSION D'UN TRAVAILLEUR

Article 220e

(1) L'agence ne peut pas céder un travailleur au bénéficiaire pour l'exécution des mêmes tâches pour une période ininterrompue de plus d'un an.

(2) Une interruption de moins d'un mois n'est pas considérée comme une interruption de la période d'un an visée au paragraphe 1 du présent article.

OBLIGATIONS DE L'AGENCE ENVERS LE TRAVAILLEUR

Article 220f

(1) Avant d'envoyer le travailleur chez le bénéficiaire, l'agence est tenue de remettre au travailleur le contrat de travail visé à l'article 220c, paragraphe 4, ou un ordre de mission s'il a conclu avec le travailleur le contrat visé à l'article 220c, paragraphe 2, de la présente loi.

(2) L'ordre de mission visé au paragraphe 1 du présent article doit contenir les données visées à l'article 220c, paragraphe 4, points 3 à 8, de la présente loi.

(3) Avant d'envoyer le travailleur chez le bénéficiaire, l'agence est tenue d'informer le travailleur de tous les risques en matière de santé et de sécurité au travail que comporte l'exécution des tâches chez le bénéficiaire et de préparer à cette fin le travailleur conformément aux prescriptions sur la sécurité du travail, sauf si l'accord de cession du travailleur prévoit que c'est le bénéficiaire qui s'acquittera de ces obligations.

(4) L'agence est tenue d'assurer le perfectionnement du travailleur et de le familiariser avec les nouvelles technologies du travail pour l'exécution des tâches pour lesquelles il a été convenu que le travailleur serait cédé, sauf si l'accord de cession a mis cette obligation à la charge du bénéficiaire.

(5) L'agence est tenue de payer au travailleur le salaire convenu pour la tâche effectuée chez le bénéficiaire même si le bénéficiaire ne présente pas à l'agence le calcul du salaire convenu.

OBLIGATIONS DU BENEFICIAIRE

Article 220g

(1) Le bénéficiaire est considéré comme l'employeur du travailleur cédé, au sens où il est tenu d'appliquer les dispositions de la présente loi et d'autres lois et les prescriptions qui régissent la protection de la santé, la sécurité du travail et la protection spécifique de certains groupes de travailleurs.

(2) Le bénéficiaire est tenu d'informer au moins une fois par an le conseil des travailleurs du nombre et des raisons de l'admission au travail des travailleurs cédés.

INDEMNISATION DES DOMMAGES

Article 220h

(1) Le bénéficiaire, qui est considéré comme employeur au regard de la responsabilité régressive du travailleur, est tenu d'indemniser les dommages que le travailleur cédé cause à un tiers, au travail ou en relation avec le travail.

(2) L'agence répond des dommages que le travailleur cédé cause au bénéficiaire, au travail ou en relation avec le travail, conformément aux prescriptions générales du droit des obligations.

(3) Si le travailleur cédé subit un dommage chez le bénéficiaire, au travail ou en relation avec le travail, il peut demander à l'agence ou au bénéficiaire l'indemnisation du dommage, conformément aux dispositions de l'article 102 de la présente loi.

INSCRIPTION

Article 220i

(1) La demande d'inscription est présentée au ministère sous forme écrite.

(2) A la demande d'inscription, l'agence doit joindre la preuve qu'elle a été enregistrée conformément aux prescriptions sur les sociétés commerciales.

(3) Le ministère délivre une attestation de demande d'inscription qui contient le numéro sous lequel l'agence a été inscrite et la date de son inscription au registre.

(4) L'agence est tenue, dans le cadre de son activité juridique, d'indiquer, sur chaque document et chaque contrat, son numéro d'inscription au ministère.

(5) Le ministère délivre l'attestation visée au paragraphe 3 du présent article en trois exemplaires identiques dont l'un est remis à l'Inspection nationale. »

Article 68

A l'article 221, paragraphe 1, à la fin du texte, le point est remplacé par une virgule et sont ajoutés les mots: « si une autre loi n'en dispose pas autrement. »

Article 69

Dans le titre précédant l'article 225, le mot: « service » est remplacé par le mot: « obligation », et dans le sous-titre précédant l'article 225, le mot: « service » est remplacé par le mot: « obligation ».

Article 70

A l'article 225, paragraphe 1, les mots: « service dans la réserve (service militaire) » sont remplacés par les mots: « exécution du service civil (obligation militaire) ».

Au paragraphe 3, après le mot: « service » est placée une virgule, et les mots: « ou à d'autres tâches appropriées, sauf si le besoin d'exécuter ces tâches a cessé pour des raisons économiques, techniques ou d'organisation, et qu'il n'est pas possible de l'employer à d'autres tâches appropriées » sont remplacés par les mots: « et si le besoin d'effectuer ces tâches a cessé, l'employeur doit lui proposer la conclusion d'un contrat de travail pour effectuer d'autres tâches appropriées. »

Le paragraphe 10 est supprimé.

Aux paragraphes 2, 3, 6, 7 et 8, le mot: « service » au cas approprié est remplacé par le mot: « obligation » au cas approprié.

Article 71

A l'article 226, paragraphe 2, les mots: « ou d'un district ayant un statut autogestionnaire particulier, » sont supprimés.

Article 72

Le sous-titre précédant l'article 227 et l'article 227 sont supprimés.

Article 73

Le sous-titre précédant l'article 228 et l'article 228 sont modifiés comme suit:

« INFRACTIONS LEGERES DE L'EMPLOYEUR

Article 228

(1) L'employeur personne morale est passible pour infraction d'une amende de 10.000,00 à 30.000,00 kunas:

1. si, avant le début du travail, il ne donne pas au travailleur la possibilité de s'informer des prescriptions sur les relations de travail, ou s'il ne l'informe pas de l'organisation et de la sécurité du travail (article 5, paragraphe 2),

2. s'il n'a pas fait en sorte que les prescriptions sur la sécurité du travail et la convention collective ou le règlement de travail soient aisément accessibles aux travailleurs (article 5, paragraphe 3),

3. s'il conclut un contrat de travail à durée déterminée dans un cas qui n'est pas prévu par la loi ou une convention collective (article 10, paragraphes 1 et 2),

4. s'il ne fait pas enregistrer le contrat de travail d'un marin ou d'un pêcheur par le bureau départemental chargé des affaires de travail (article 11, paragraphe 5),

5. s'il conclut un contrat de travail qui ne contient pas les données prescrites par la présente loi (article 12),

6. s'il conclut un contrat de travail pour des tâches saisonnières permanentes qui ne contient pas les données prescrites par la présente loi (article 12a),

7. s'il ne remet pas au travailleur le contrat de travail ou l'attestation écrite de la conclusion d'un contrat de travail ou un exemplaire de la déclaration à l'assurance retraite et santé avant de l'envoyer travailler à l'étranger, ou si le contrat ou l'attestation ne contient pas les données prescrites par la présente loi (article 13, paragraphes 1 et 3),

8. s'il conclut un contrat de travail dans lequel la durée du travail à l'essai convenue est plus longue que la loi ne le permet (article 23, paragraphe 2),

9. s'il conclut un contrat de travail dans lequel la durée convenue du stage d'apprentissage est plus longue que la loi ne le prescrit (article 27),

10. s'il ne délivre pas au travailleur l'attestation d'utilisation du congé annuel (article 44, paragraphe 2).

(2) L'employeur personne physique et la personne responsable de la personne morale sont passibles d'une amende de 1.000,00 à 3.000,00 kunas pour l'infraction visée au paragraphe 1 du présent article.

(3) Si l'infraction visée au paragraphe 1 du présent article est commise à l'encontre d'un travailleur mineur, le montant de l'amende est doublé. »

Article 74

Après l'article 228 sont ajoutés les sous-titres et les articles 228a et 228b comme suit:

« INFRACTIONS GRAVES DE L'EMPLOYEUR

Article 228a

(1) L'employeur personne morale est passible pour infraction d'une amende de 31.000,00 à 60.000,00 kunas:

1. s'il emploie un mineur sans l'autorisation de son représentant légal (article 15, paragraphe 1),

2. s'il conclut un contrat de travail avec un travailleur qui ne satisfait pas aux conditions particulières pour l'établissement de la relation de travail prescrites par la loi ou une autre prescription (article 18),

3. si, lors de la conclusion du contrat, il demande au travailleur des données qui n'ont pas un rapport direct avec la relation de travail (article 20, paragraphe 1),

4. s'il réunit, prépare, utilise et fournit à des tiers des données personnelles sur le travailleur, contrairement aux dispositions de la présente loi (article 22),

5. s'il ne désigne pas la personne qui, en plus de lui-même, est habilitée à recevoir et à traiter les plaintes liées à la protection de la dignité du travailleur, ou s'il révèle les données établies durant la procédure de traitement de la plainte (article 22a, paragraphes 5 et 10),

6. s'il ne conclut pas un contrat écrit avec un bénévole (article 29, paragraphe 5),

7. s'il ne permet pas au travailleur de bénéficier d'une pause de la manière et dans les conditions prescrites par la présente loi (article 36),

8. s'il ne permet pas au travailleur de bénéficier du repos quotidien de la manière et dans les conditions prescrites par la présente loi (article 37),

9. s'il ne permet pas au travailleur de bénéficier du repos hebdomadaire de la manière et dans les conditions prescrites par la présente loi (article 38),

10. s'il ne permet pas au travailleur de bénéficier du repos annuel fractionné dans les conditions prescrites par la présente loi (article 46),

11. s'il ne fixe pas la répartition du congé annuel conformément aux dispositions de la présente loi (article 48),

12. s'il ne donne pas au travailleur la possibilité de bénéficier du congé payé de la manière et dans les conditions prescrites par la présente loi (article 49),

13. s'il demande des informations sur la grossesse d'une femme ou envoie une autre personne demander lesdites informations, sauf si la femme revendique personnellement un droit prévu par la loi ou par une autre prescription pour la protection de la femme enceinte (article 56, paragraphe 2),

14. s'il ne permet pas à la personne qui a adopté un enfant ou qui a été chargée de la garde et de l'éducation d'un enfant par une décision du corps chargé des affaires sociales de bénéficier des droits fixés par la présente loi pour la protection de la maternité et de l'éducation de l'enfant (article 67, paragraphe 1),

15. s'il n'affecte pas le travailleur à des tâches auxquelles il a travaillé ou ne lui offre pas de conclure un contrat de travail pour effectuer d'autres tâches appropriées (article 72),

16. s'il n'affecte pas de nouveau le travailleur aux tâches auxquelles il a précédemment travaillé ou ne lui propose pas de conclure un contrat de travail pour effectuer d'autres tâches appropriées (article 75),

17. s'il ne propose pas au travailleur chez qui existe une inaptitude au travail ou un risque immédiat d'invalidité de conclure un contrat de travail pour effectuer des tâches auxquelles il est apte, alors qu'il a la possibilité de lui assurer des tâches auxquelles il est apte (articles 77 et 78),

18. si, sans l'accord du travailleur, il lui fait payer ses exigences à son égard en retenant son salaire ou une partie de son salaire, ou en retenant son indemnité salariale ou une partie de celle-ci (article 87, paragraphe 1),

19. si, avant l'expiration d'un délai de six mois, il emploie un autre travailleur à des tâches pour lesquelles il a établi que le besoin de les effectuer n'existe plus, sans avoir proposé la conclusion d'un contrat de travail au travailleur qu'il a licencié pour des raisons motivées par le service (article 106, paragraphes 7 et 8),

20. s'il n'élabore pas un programme d'assistance aux travailleurs en surnombre, alors que la présente loi lui fait obligation d'élaborer un tel programme (article 119, paragraphe 1),

21. si, lors de l'élaboration du programme d'assistance aux travailleurs en surnombre, il ne consulte pas le conseil des travailleurs et le service de l'emploi compétent (article 119, paragraphe 2),

22. s'il n'informe pas les travailleurs et le service de l'emploi dans le délai prescrit sur le programme d'assistance aux travailleurs en surnombre (article 120, paragraphes 3 et 4),

23. s'il licencie un travailleur avant d'avoir adressé au service de l'emploi compétent le programme d'assistance aux travailleurs en surnombre ou avant l'expiration du délai durant lequel ledit service doit se prononcer sur ce programme (article 120, paragraphe 5),

24. s'il n'agit pas conformément à l'ordre donné par le service de l'emploi de surseoir à l'application du programme d'assistance aux travailleurs en surnombre (article 120, paragraphe 6),

25. si, alors qu'il y est tenu, il ne promulgue pas ou ne publie pas un règlement de travail fixant les salaires, l'organisation du travail, la procédure et les mesures de protection de la dignité du travailleur et les autres questions importantes pour les travailleurs employés chez lui (article 123, paragraphe 1),

26. s'il ne règle pas par un règlement de travail les questions que le ministre du Travail a prescrit de régler au moyen dudit règlement (article 123, paragraphe 3),

27. s'il adopte le règlement de travail avant d'avoir demandé l'avis du conseil des travailleurs (article 124, paragraphe 1),

28. s'il empêche les travailleurs d'élire un conseil des travailleurs (article 133),

29. s'il n'informe pas le conseil des travailleurs des questions dont il est tenu de l'informer (article 144),

30. s'il ne consulte pas le conseil des travailleurs sur les questions au sujet desquelles il est tenu de le consulter (article 145),

31. si, sans l'accord du conseil des travailleurs, il rend une décision qu'il ne peut rendre qu'avec l'accord du conseil des travailleurs (article 146, paragraphe 1),

32. s'il n'assure pas les conditions nécessaires aux travaux du conseil des travailleurs (article 152),

33. s'il ne permet pas au représentant désigné par les travailleurs d'être membre de la commission de contrôle, ou d'un autre corps approprié de la société commerciale ou de l'établissement (article 158a),

34. s'il tente d'exercer ou s'il exerce sur un syndicat ou une union de syndicats de niveau supérieur une surveillance interdite (article 177, paragraphe 1),

35. s'il ne calcule pas, ne déduit pas ou ne paie pas la cotisation syndicale et la contribution de solidarité (article 182a),

36. si, dans un cas où il est tenu de le faire, il n'adresse pas la convention collective ou une modification de la convention collective au ministre du Travail ou au bureau départemental chargé des affaires de travail (article 198, paragraphe 3),

37. s'il ne publie pas la convention collective de la manière prescrite (article 199, paragraphes 1 et 2),

38. si, alors qu'il y est tenu, il refuse de participer à la procédure de conciliation prévue par la présente loi (article 203),

39. s'il place dans une situation défavorable par rapport à d'autres travailleurs un travailleur qui a organisé une grève ou participé à une grève organisée conformément aux dispositions de la loi, d'une convention collective et des règles d'un syndicat (article 213, paragraphe 2),

40. s'il conclut un contrat de travail pour l'exécution temporaire de tâches qui ne contient pas les données prescrites par la présente loi (article 220c, paragraphes 2 et 4),

41. s'il cède un travailleur au bénéficiaire pour l'exécution des mêmes tâches pour une période ininterrompue de plus d'un an (article 220e),

42. s'il n'informe pas le conseil des travailleurs du nombre et des raisons du recrutement des travailleurs cédés dans le délai prescrit par la présente loi (article 220g, paragraphe 2),

43. si, dans le cadre de son activité juridique, il n'indique pas son numéro d'inscription en tant qu'agence au registre du ministère (article 200i).

(2) Pour l'infraction visée au paragraphe 1 du présent article, l'employeur personne physique et la personne responsable de la personne morale sont passibles d'une amende de 4.000,00 à 6.000,00 kunas.

(3) Si l'infraction visée au paragraphe 1 du présent article a été commise à l'encontre d'un travailleur mineur, le montant de l'amende est doublé.

(4) Pour les infractions visées au point 33 du présent article, l'employeur personne morale est responsable même s'il n'y a pas infraction de la part de la personne responsable.

(5) Pour l'infraction visée au paragraphe 1 du présent article, l'employeur personne morale est passible, sur le lieu où a été commise l'infraction, d'une amende d'un montant de 10.000,00 kunas, et l'employeur personne physique et la personne responsable de la personne morale sont passibles d'une amende d'un montant de 3.000,00 kunas.

INFRACTIONS LES PLUS GRAVES DE L'EMPLOYEUR

Article 228b

(1) L'employeur personne morale est passible pour infraction d'une amende de 61.000,00 à 100.000,00 kunas:

1. si, dans le cas où le contrat de travail n'a pas été conclu par écrit, il ne remet pas au travailleur, avant le début du travail, une attestation écrite de l'accord conclu ou s'il ne remet pas au travailleur un exemplaire de la déclaration à l'assurance retraite et maladie obligatoire dans le délai prescrit (article 11, paragraphes 3 et 5),

2. s'il conclut un contrat de travail sur un lieu de travail distinct, qui ne contient pas les données prescrites par la présente loi ou s'il le conclut pour des tâches pour lesquelles il ne peut pas le conclure (article 12b, paragraphes 1 et 4),

3. s'il n'informe pas de la conclusion du contrat de travail sur un lieu de travail distinct le corps de l'administration publique chargé des affaires d'inspection du travail dans le délai prescrit (article 12b, paragraphe 6),

4. s'il emploie une personne de moins de quinze ans (article 14, paragraphe 1),

5. si, sans l'accord préalable de l'inspecteur du travail, il permet à une personne de moins de quinze ans de participer, moyennant rétribution, au tournage de films, à la préparation et à la présentation d'œuvres artistiques, scéniques ou autres oeuvres semblables, ou s'il le lui permet d'une façon, dans des proportions et pour des tâches qui menacent sa santé, sa moralité, sa scolarité ou son développement (article 14, paragraphe 2),

6. s'il emploie un mineur à des tâches qui peuvent menacer sa santé, sa moralité ou son développement (article 16, paragraphe 1),

7. s'il ne propose pas à un mineur de conclure un contrat de travail pour effectuer d'autres tâches appropriées (article 16, paragraphe 6),

8. si, dans le délai fixé par l'inspecteur du travail, il ne présente pas un diagnostic et un avis sur l'effet des tâches sur la santé et le développement d'un travailleur mineur (article 17, paragraphe 2),

9. s'il n'agit pas conformément à un ordre de l'inspecteur du travail interdisant l'emploi d'un travailleur mineur à certaines tâches (article 17, paragraphe 4),

10. s'il ne propose pas à un mineur de conclure un contrat de travail pour effectuer d'autres tâches appropriées (article 17, paragraphe 6),

11. s'il conclut un contrat de travail dans lequel le travail à plein temps est convenu pour une durée plus longue que la loi ne le permet (article 30, paragraphe 1),

12. s'il exige d'un travailleur que, dans des tâches pour lesquelles, tout en appliquant les mesures de sécurité du travail, il n'est pas possible de protéger le travailleur des effets nocifs, il travaille au-delà du temps partiel ou fasse des heures supplémentaires (article 32, paragraphes 1 et 4),

13. s'il exige d'un travailleur qu'il travaille au-delà du temps de travail plein (heures supplémentaires) durant un nombre d'heures qui dépasse le plus long temps de travail fixé par la loi pour un tel travail (article 33, paragraphe 1),

14. s'il n'informe pas l'inspecteur du travail des heures supplémentaires dont il est tenu de l'informer (article 33, paragraphe 2),

15. si, dans le délai fixé par l'inspecteur du travail, il ne présente pas un diagnostic et un avis sur les effets des tâches effectuées durant les heures supplémentaires sur la santé et l'aptitude au travail d'un travailleur (article 33, paragraphe 3),

16. s'il n'agit pas conformément à une décision de l'inspecteur du travail interdisant les heures supplémentaires qui ont des effets nocifs sur la santé et l'aptitude au travail d'un travailleur ou qui rendent impossible l'emploi de chômeurs (article 33, paragraphe 4),

17. s'il impose des heures supplémentaires à un travailleur mineur (article 33, paragraphe 5),

18. s'il impose des heures supplémentaires, sans son accord écrit, à une femme enceinte, à la mère d'un enfant de moins de trois ans ou au parent unique d'un enfant de moins de six ans (article 33, paragraphe 6),

19. si le temps de travail nouvellement réparti est plus long que celui qui est fixé par la loi (article 35, paragraphes 4 et 5),

20. s'il impose à un travailleur mineur un travail dans le temps complet de travail nouvellement réparti (article 35, paragraphe 7),

21. s'il impose un travail dans le temps complet de travail nouvellement réparti, sans son accord écrit, à une femme enceinte, à la mère d'un enfant de moins de trois ans ou au parent unique d'un enfant de moins de six ans (article 35, paragraphe 8),

22. si, dans un cas où une nouvelle répartition du temps de travail n'est pas prévue par la convention collective, ou l'accord conclu entre le conseil des travailleurs et l'employeur, il ne demande pas l'accord de l'inspecteur du travail pour la nouvelle répartition (article 35, paragraphe 10),

23. s'il ne permet pas à un travailleur de bénéficier du congé annuel pour la durée la plus courte fixée par la présente loi (article 39),

24. s'il conclut avec un travailleur un accord sur le renoncement au droit au congé annuel, ou au paiement d'une indemnité en compensation du congé annuel (article 41),

25. s'il ne paie pas à un travailleur l'indemnité salariale durant le congé annuel pour le montant et de la manière fixée par la présente loi (article 45),

26. si, contrairement aux dispositions de la présente loi, il assigne un travail de nuit à une femme employée dans l'industrie (articles 52 et 53),

27. si, contrairement aux dispositions de la présente loi, il assigne un travail de nuit à un mineur (article 54),

28. s'il emploie une femme à des tâches auxquelles est interdit le travail des femmes (article 55),

29. si, parce qu'elle est enceinte, il refuse d'employer une femme, résilie son contrat de travail ou, contrairement aux dispositions de la présente loi, l'affecte à d'autres tâches (article 56, paragraphe 1),

30. s'il ne permet pas à la mère ou au père d'un enfant de bénéficier du congé de maternité ou du travail à temps partiel dans les conditions prescrites par la présente loi (articles 58 et 59),

31. s'il ne permet pas au père d'un enfant dont la mère est décédée, a abandonné l'enfant ou est, pour cause de maladie ou pour une autre raison similaire, dans l'incapacité de s'occuper de l'enfant, d'utiliser tous les droits qui sont prévus par

la présente loi pour la protection de la maternité et l'éducation des enfants (article 61, paragraphe 1),

32. s'il ne permet pas à l'un des parents d'un enfant de cesser de travailler jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de deux ans, tout en réservant ses droits et obligations découlant de la relation de travail et en relation avec la relation de travail (article 62),

33 s'il ne permet pas à une travailleuse qui accouche d'un enfant mort-né ou dont l'enfant décède avant la fin du congé de maternité de base ou complémentaire de bénéficier du congé de maternité pour la durée prescrite par la présente loi (article 64),

34. s'il ne permet pas à l'un des parents d'un enfant présentant de graves difficultés de développement de bénéficier d'un congé ou du travail à mi-temps (article 66, paragraphes 1, 2 et 3),

35. s'il impose des heures supplémentaires au parent d'un enfant présentant des graves difficultés de développement qui bénéficie de son droit au travail à temps partiel ou si, sans son accord, il change son lieu de travail (article 66, paragraphe 7),

36. s'il ne donne pas au travailleur la possibilité de continuer à travailler aux tâches auxquelles il travaillait ou ne lui propose pas de conclure un contrat de travail pour effectuer d'autres tâches appropriées (article 66, paragraphe 8),

37. s'il ne donne pas à la personne qui a adopté un enfant la possibilité de bénéficier du congé d'adoption (article 67, paragraphes 2 et 3),

38. s'il n'accepte pas le travailleur au travail au terme du congé familial, du congé d'adoption ou du bénéfice du droit à la suspension du contrat de travail jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de deux ans, ou s'il ne lui propose pas de conclure un contrat de travail pour effectuer d'autres tâches appropriées (article 69, paragraphes 2 et 3),

39. si, pendant la grossesse, le congé de maternité, le travail à temps partiel du parent, ou de la personne qui a adopté l'enfant, le bénéfice du congé d'adoption et du congé pour s'occuper d'un enfant présentant de graves problèmes de développement, il licencie la femme enceinte ou la personne qui bénéficie de l'un des droits susmentionnés (article 70, paragraphe 1),

40. si, durant une période d'inaptitude temporaire au travail, il licencie un travailleur qui est dans l'incapacité temporaire de travailler en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (article 73, paragraphe 1),

41. si, lors du paiement du salaire, de l'indemnité salariale ou des indemnités de licenciement, il ne remet pas au travailleur le calcul du salaire montrant clairement comment est fixé le montant du salaire (article 83a, paragraphe 1),

42. s'il ne remet pas au travailleur le calcul de l'indemnité salariale ou des indemnités de licenciement dues et non payées (article 83a, paragraphe 2),

43. s'il ne donne pas les raisons du licenciement ou ne le signifie pas au travailleur (article 111, paragraphes 2 et 3),

44. si, après la cessation de la relation de travail, il ne rend pas au travailleur tous ses documents et un exemplaire de la demande de cessation de l'assurance retraite et santé obligatoire, ou s'il ne lui délivre pas de certificat sur le type des tâches et la durée de la relation de travail ou si, dans ce certificat, outre les données sur le type des tâches et la durée de la relation de travail, il donne une indication susceptible de rendre plus difficile pour le travailleur la conclusion d'un nouveau contrat de travail (article 122),

45. s'il n'informe pas par écrit le travailleur du transfert de son contrat de travail à un nouvel employeur (article 129, paragraphe 5),

46. s'il empêche ou tente d'empêcher l'inspecteur du travail d'effectuer un contrôle (article 221, paragraphe 1),

47. s'il cède le travailleur sans avoir conclu un accord de cession, s'il conclut un accord de cession du travailleur qui ne contient pas les données prescrites par la présente loi ou s'il le conclut dans des cas où il ne peut pas le conclure (article 220b),

48. s'il envoie le travailleur chez le bénéficiaire sans contrat de travail ou ordre de mission, ou si l'ordre de mission ne contient pas les données prescrites par la présente loi (article 220f, paragraphes 1 et 2),

49. s'il refuse de rendre au travailleur son livret de travail quand il est tenu de la faire (article 224, paragraphes 3 et 4).

(2) Pour l'infraction visée au paragraphe 1 du présent article, l'employeur personne physique et la personne responsable de la personne morale sont passibles d'une amende de 7.000,00 à 10.000,00 kunas.

(3) Si l'infraction visée au paragraphe 1 du présent article est commise à l'encontre d'un travailleur mineur, le montant de l'amende est doublé.

(4) Pour l'infraction visée au paragraphe 1 du présent article, l'employeur personne morale est passible d'une amende sur le lieu de l'infraction d'un montant de 20.000,00 kunas, et l'employeur personne physique et la personne responsable de la personne morale sont passibles d'une amende d'un montant de 6.000,00 kunas. »

Article 75

A l'article 229, paragraphe 1, point 1, les mots: « ou d'une succursale » sont supprimés.

Au point 4, le chiffre: « 203 » est remplacé par le chiffre: « 202a ».

Aux points 5 et 6, le chiffre: « 210 » est remplacé par le chiffre: « 202a ».

Au point 7, le chiffre: « 210 » est remplacé par le chiffre: « 202a », et le chiffre: « 4 » par le chiffre: « 5 ».

Le point 8 est supprimé.

Article 76

A l'article 230, paragraphe 1, point 1, les mots: « ou d'une succursale, » sont supprimés.

Au point 2, après le mot: « accord » sont ajoutés les mots: « et la signature des employeurs qu'engage l'accord », et après le chiffre: « 3 » sont ajoutés les mots: « et 4 ».

Au point 4, le chiffre: « 203 » est remplacé par le chiffre: « 202a ».

Article 77

Les sous-titres précédant les articles 242 et 242a à 242e et les articles 242 et 242a à 242e sont supprimés.

Article 78

(1) Les procédures de réalisation et de protection des droits des travailleurs entamées avant l'entrée en vigueur de la présente loi s'achèveront conformément aux dispositions du Code du Travail (Journal officiel, n° 38/95, 54/95, 65/95, 17/01 et 82/01) si le droit fixé par la présente loi n'est pas plus avantageux pour les travailleurs.

(2) Le travailleur qui, avant l'entrée en vigueur de la présente loi, a commencé à bénéficier du droit au congé parental visé à l'article 59, paragraphe 1, du Code du

Travail (Journal officiel, n° 38/95, 54/95, 65/95, 17/01 et 82/01) peut bénéficier du droit au travail à mi-temps conformément aux conditions fixées par l'article 17 de la présente loi.

Article 79

(1) La composition de la commission de contrôle, ou d'un autre corps approprié, sera mise en conformité avec les dispositions de la présente loi dans un délai d'un an à compter du jour d'entrée en vigueur de la présente loi.

(2) Le représentant des travailleurs qui, conformément aux dispositions de l'article 158a du Code du Travail (Journal officiel, n° 38/95, 54/95, 65/95, 17/01 et 82/01) a été nommé à la commission de contrôle, reste membre de la commission de contrôle durant la période pour laquelle il a été nommé, même après l'entrée en vigueur de la présente loi.

Article 80

Les procédures de délivrance d'autorisation pour le travail de nuit des femmes et les procédures d'enregistrement des succursales et des autres formes d'organisation interne des coopératives entamées avant l'entrée en vigueur de la présente loi s'achèveront conformément aux prescriptions qui étaient appliquées avant le jour d'entrée en vigueur de la présente loi.

Article 81

Les employeurs sont tenus de mettre les règlements de travail en conformité avec les dispositions de la présente loi dans un délai de six mois à compter du jour d'entrée en vigueur de la présente loi.

Article 82

(1) Le Conseil économique et social promulguera le règlement visé à l'article 187a, paragraphe 4, de la présente loi dans un délai de six mois à compter du jour d'entrée en vigueur de la présente loi.

(2) Si le Conseil économique et social n'a pas été constitué, sur proposition d'une personne qui peut, en vertu de la présente loi, être partie à une convention collective, le ministre du Travail promulguera le règlement visé au paragraphe 1 du présent article dans un délai de trois mois.

Article 83

(1) Le ministre du Travail promulguera les prescriptions pour la mise en oeuvre de la présente loi, ou mettra les prescriptions en vigueur pour l'application du Code du Travail (Journal officiel n° 38/95, 54/95, 65/95, 17/01 et 82/01) en conformité avec les dispositions de la présente loi dans un délai de six mois à compter du jour d'entrée en vigueur de la présente loi.

(2) Avant la promulgation des prescriptions visées au paragraphe 1 du présent article, le ministre du Travail demandera l'avis des syndicats et des associations d'employeurs.

(3) Avant la promulgation des prescriptions visées au paragraphe 1 du présent article seront appliqués:

- le Règlement sur le contenu et le mode d'enregistrement du contrat de travail des marins et des pêcheurs (Journal officiel, n° 8/96),

- le Règlement sur les tâches auxquelles il est interdit d'employer un mineur et sur les tâches auxquelles il ne peut travailler qu'après contrôle de son état de santé (Journal officiel, n° 59/02),
- le Règlement sur les tâches qui sont considérées comme industrielles (Journal officiel, n° 8/96),
- le Règlement sur les tâches auxquelles une femme ne peut pas être employée (Journal officiel, n° 44/96),
- le Règlement sur les conditions et la procédure d'acquisition du droit au congé de la femme enceinte ou de la femme qui allaite un enfant (Journal officiel, n° 103/96),
- le Règlement sur les conditions et la procédure de réalisation du droit à la pause pour allaiter un enfant (Journal officiel, n° 103/96),
- le Règlement sur les conditions et la procédure d'acquisition du droit au travail à temps partiel pour s'occuper d'un enfant nécessitant des soins accrus (Journal officiel, n° 64/98),
- le Règlement sur la détermination de l'inaptitude temporaire au travail (Journal officiel, n° 11/96),
- le Règlement sur le mode de publication du règlement de travail (Journal officiel, n° 8/96),
- le Règlement sur la conduite des élections au conseil des travailleurs (Journal officiel, n° 12/02),
- le Règlement sur l'enregistrement des associations (Journal officiel, n° 14/96),
- le Règlement sur l'enregistrement et la publication des conventions collectives (Journal officiel, n° 14/96 et 76/01),
- le Règlement sur le livret de travail (Journal officiel, n° 14/96),
- le Règlement sur les droits des parents d'un enfant présentant de graves difficultés de développement au congé ou au travail à mi-temps pour s'occuper de l'enfant (Journal officiel, n° 92/03).

Article 84

(1) La Loi sur la protection des citoyens effectuant un travail temporaire à l'étranger (Journal officiel, n° 34/91, 26/93 et 29/94) est abrogée à compter du jour d'entrée en vigueur de la présente loi.

(2) Les procédures entamées conformément aux dispositions de la loi visée au paragraphe 1 du présent article avant l'entrée en vigueur de la présente loi s'achèveront conformément aux dispositions de la présente loi.

Article 85

La commission législative de l'Assemblée nationale de Croatie est chargée de promulguer et de publier le texte codifié du Code du Travail.

Article 86

La présente loi entre en vigueur le jour de sa publication au Journal officiel (« Narodne Novine »), à l'exception des dispositions des articles 27 et 28 de la présente loi qui commenceront à être appliquées à compter du 1er janvier 2004.

Classe: 110-01/03-01/02
Zagreb, le 14 juillet 2003

L'ASSEMBLEE NATIONALE DE CROATIE

Le Président
de l'Assemblée nationale de Croatie
Zlatko Tomcic