

MONTENEGRO - CODE DU TRAVAIL DE 2003

I. DISPOSITIONS FONDAMENTALES

Article premier

Les droits et obligations des employés sur la base du travail, le mode et la procédure de leur réalisation, sont régis par la présente loi, la convention collective et le contrat de travail, conformément aux conventions internationales.

Article 2

(1) La convention collective et le contrat de travail ne peuvent pas fixer des droits inférieurs et des conditions de travail moins favorables que ceux qui sont prévus par la loi.

(2) La convention collective et le contrat de travail peuvent accorder aux travailleurs d'autres droits, des droits plus étendus et des conditions de travail plus favorables que ceux qui sont prévus par la présente loi.

(3) Les droits et obligations résultant de la relation de travail prennent effet le jour où l'employé, sur la base du contrat de travail, commence à travailler chez l'employeur.

Article 3

(1) Les employés sont égaux dans la réalisation de leurs droits sur la base du travail, quels que soient leur appartenance nationale, leur race, leur sexe, leur langue, leur religion, leurs opinions politiques ou autres, leur éducation, leur origine sociale, leur situation matérielle et autres caractéristiques personnelles.

(2) L'employeur est tenu de respecter les droits et l'égalité de l'employé dans la défense de ses droits, ainsi que sa vie privée et sa dignité.

Article 7

Les dispositions de la présente loi s'appliquent également aux employés des organes de l'administration de l'État ou des unités d'autogestion locale, si une loi spécifique n'en dispose pas autrement.

Article 8

Certaines expressions utilisées dans la présente loi ont la signification suivante:

1) l'**employeur** est la personne physique et morale qui exerce une activité économique, l'établissement, banque, organisme d'assurance, société, agence, coopérative et autre personne physique et morale qui conclut avec l'employé un contrat de travail;

2) l'**employé** est la personne qui travaille chez l'employeur et a les droits et obligations résultant d'une relation de travail sur la base d'un contrat de travail;

3) le **stagiaire** est la personne ayant reçu une formation moyenne ou supérieure, qui est employée pour la première fois en vue d'acquérir la qualification professionnelle pour exercer un travail indépendant correspondant à son niveau de formation;

4) l'**expérience professionnelle** implique le temps passé dans une relation de travail au niveau de qualification d'un certain type de profession;

5) l'**acte de systématisation** est l'acte qui détermine les postes de travail, la description des tâches afférentes au poste, le type et le niveau de formation professionnelle, les connaissances et aptitudes requises, ou l'expérience professionnelle, et les autres conditions particulières requises pour occuper ce poste.

4. Salaire, indemnités et autres rétributions

a) Salaire

Article 65

(1) L'employé a droit au salaire approprié, qui est fixé conformément à la présente loi et à la convention collective.

(2) Le salaire, au sens du paragraphe 1 du présent article, est le salaire perçu par l'employé pour le travail effectué ou le temps passé au travail, l'augmentation de salaire, l'indemnité salariale et les autres rétributions fixées par la convention collective et dont le montant est supérieur au montant prescrit par la convention collective générale.

(3) Le salaire est augmenté conformément à la convention collective pour : un travail plus long que le plein temps de travail; le travail de nuit; le travail les jours de fêtes nationales et religieuses que la loi définit comme jours fériés; le travail effectué dans le passé et dans les autres cas prévus par la convention collective.

Article 66

(1) Le salaire est fixé sur la base du coût du travail, du poste auquel est affecté l'employé, du résultat du travail et du temps passé au travail, conformément à la loi et à la convention collective générale.

(2) Le coût du travail au poste donné et les autres éléments permettant de déterminer le montant du salaire sont fixés par le contrat de travail, conformément à la présente loi et à la convention collective.

Article 67

(1) Le salaire est payé dans les délais et de la manière fixés par la convention collective, et au moins une fois par mois.

(2) Lors du paiement du salaire, l'employeur est tenu de délivrer à l'employé une feuille de paie.

(3) L'employeur qui, le jour de l'échéance, n'a pas pu payer le salaire ou ne le paie pas intégralement, est tenu, avant la fin du mois de l'échéance du paiement du salaire, de délivrer à l'employé la feuille de paie correspondant au salaire qu'il devait lui payer.

(4) La feuille de paie visée au paragraphe 3 du présent article a valeur de document officiel.

(5) La retenue sur le salaire ou l'indemnité salariale d'un employé ne peut pas excéder la moitié du salaire ou de l'indemnité salariale pour pension alimentaire, sur la base d'une décision exécutoire du tribunal, ou le tiers pour les autres obligations.

b) Salaire garanti

Article 68

(1) L'employé a droit au salaire garanti pour un montant correspondant au coût minimal du travail, qui est fixé en fonction des besoins de l'employé et de sa famille, au niveau général des salaires dans la République du Monténégro (ci-après: République), au coût de la vie, aux facteurs économiques et au niveau de productivité.

(2) Le montant du coût minimal du travail est fixé selon le mode et la procédure déterminés par la convention collective générale.

(3) Le salaire garanti est payé à l'employé pour un travail à plein temps, ou durant un temps équivalent au plein temps de travail, et une partie proportionnelle est payée pour un travail à temps partiel et pour le résultat du travail effectué sur la base des normes, standards et autres critères.

Article 69

(1) Si l'employeur est confronté à des problèmes en matière d'emploi, il est tenu de payer aux employés le salaire garanti, et ce au plus pour trois mois de l'année civile.

(2) La décision de paiement du salaire garanti au sens du paragraphe 1 du présent article est prise par l'organe d'administration de l'entreprise, sur proposition du directeur, ou du directeur exécutif, sur avis préalable du syndicat et du conseil des employés, ou du représentant habilité des employés.

(3) Si l'entreprise n'a pas d'organe d'administration, la décision visée au paragraphe 2 du présent article est prise par le directeur, ou par le directeur exécutif, sur avis préalable du syndicat et du conseil des employés, ou du représentant habilité des employés.

(4) La décision visée au paragraphe 2 du présent article contient un exposé des problèmes en matière d'emploi qui mettent l'employeur dans l'impossibilité de payer les salaires appropriés conformément à la loi et à la convention collective.

(5) L'employeur est tenu de payer la différence entre le salaire garanti et le salaire que percevrait l'employé conformément à la convention collective, au plus tard lors du bilan final.

c) Indemnité salariale et autres rétributions

Article 70

L'employé a droit à une indemnité salariale d'un montant fixé par la convention collective pour les périodes suivantes : fêtes nationales et religieuses durant lesquelles il ne travaille pas; congé annuel ; congé payé, conformément à la loi et à la convention

collective; exercices militaires et réponse aux convocations des organes de l'État; perfectionnement professionnel sur ordre de l'employeur; inaptitude temporaire au travail pour cause de maladie; interruption du travail non imputable à l'employé; refus de travailler lorsque ne sont pas mises en oeuvre les mesures prescrites en matière de sécurité du travail; absence du travail pour participer aux travaux d'un organe de l'entreprise ou d'un organe du syndicat; attente d'une affectation à d'autres tâches; attente d'un recyclage ou d'une formation complémentaire conformément aux prescriptions sur l'assurance sociale ainsi que pendant la durée du recyclage ou de la formation complémentaire, et dans les autres cas prévus par la loi et la convention collective.

Article 71

L'employé a droit aux autres rétributions liées au travail qui sont fixées par la convention collective générale.

2. Protection des femmes, des jeunes et des personnes handicapées

Article 74

Une femme, un jeune de moins de dix-huit ans et une personne handicapée qui sont employés ont droit à une protection particulière, conformément à la présente loi.

Article 75

Une femme et un jeune de moins de dix-huit ans qui sont employés ne peuvent pas travailler à un poste où sont surtout exécutées des tâches physiques particulièrement pénibles, à des travaux souterrains ou sous-marins, ni à des tâches qui pourraient influencer sur leur santé et leur vie de façon nocive et avec un risque accru.

Article 76

(1) Une femme qui travaille dans le secteur de l'industrie ou du bâtiment ne peut pas être affectée à un travail de nuit s'il ne lui est pas donné la possibilité de prendre préalablement un repos d'au moins 12 heures.

(2) L'interdiction visée au paragraphe 1 du présent article ne s'applique pas à une femme qui travaille à un poste de direction ou qui accomplit des tâches de protection médicale, sociale et autres types de protection.

(3) Par dérogation aux dispositions du paragraphe 1 du présent article, une femme peut être affectée à un travail de nuit s'il est indispensable de poursuivre le travail interrompu en raison de catastrophes naturelles, ou pour empêcher des dommages aux matières premières ou autres matériaux.

Article 77

(1) L'employé âgé de moins de 18 ans ne peut pas être soumis à un travail d'une durée supérieure au plein temps de travail, ni à un travail de nuit.

(2) La convention collective de l'entreprise peut attribuer à l'employé visé au paragraphe 1 du présent article un temps de travail inférieur au plein temps de travail.

(3) Par dérogation aux dispositions du paragraphe 1 du présent article, l'employé âgé de moins de 18 ans peut être affecté à un travail de nuit s'il est indispensable de

poursuivre le travail interrompu en raison de catastrophes naturelles, ou pour empêcher des dommages aux matières premières ou autres matériaux.

Article 78

L'employeur est tenu d'affecter à un poste approprié l'employé invalide du travail ainsi que l'employé qui est exposé à un risque d'invalidité, au sens de prescriptions particulières, et de leur garantir d'autres droits conformément à la loi et à la convention collective.

Article 79

(1) L'employeur ne peut pas refuser de conclure un contrat de travail avec une femme enceinte ni dénoncer son contrat de travail en raison de sa grossesse ou si elle utilise le congé de maternité.

(2) L'employeur ne peut pas rompre un contrat de travail avec une femme qui travaille à mi-temps pour s'occuper d'un enfant ayant de graves difficultés de développement, avec un parent seul qui a un enfant de moins de sept ans ou un enfant qui est un grand handicapé, ni avec la personne qui utilise l'un de ces droits.

(3) Les employés visés au paragraphe 2 du présent article ne peuvent pas être proclamés travailleurs en surnombre du fait de l'introduction de changements technologiques, économiques ou de restructurations conformément à la présente loi.

(4) Pour l'employé qui a conclu un contrat de travail à durée déterminée, les circonstances visées aux paragraphes 1 et 2 du présent article n'ont pas d'effet sur la cessation de la relation de travail.

Article 80

(1) Sur la base du diagnostic et des recommandations du docteur en médecine compétent, une femme peut être temporairement affectée à d'autres tâches durant sa grossesse ou pendant la période d'allaitement si cela est dans l'intérêt de la protection de sa santé ou de la santé de son enfant.

(2) Si l'employeur n'est pas en mesure de garantir à une femme son affectation à une autre tâche, au sens du paragraphe 1 du présent article, la femme a le droit de s'absenter du travail en percevant une indemnité salariale conformément à la convention collective. Ladite indemnité ne peut pas être inférieure à celle que la femme percevrait si elle était à son poste.

Article 81

(1) Une femme employée qui est enceinte ou a un enfant de moins de trois ans ne peut pas travailler au-delà du plein temps de travail, ni pendant la nuit.

(2) Par dérogation au paragraphe 1 du présent article, une femme employée qui a un enfant de plus de deux ans ne peut travailler de nuit que si elle accepte ce travail par déclaration écrite.

(3) L'un des parents d'un enfant ayant de graves difficultés de développement, ainsi que le parent seul qui a un enfant de moins de sept ans ne peuvent travailler au-delà du plein temps de travail, ou de nuit, que sur la base de leur accord écrit.

3. Protection de la maternité et droits des employés qui s'occupent de leurs enfants

Article 82

(1) Pendant la grossesse, l'accouchement et les soins à l'enfant, la femme employée a droit à un congé de maternité d'une durée de 365 jours à compter du premier jour d'utilisation dudit congé.

(2) Sur la base du diagnostic de l'organe médical compétent, la femme employée peut commencer à utiliser son congé de maternité 45 jours avant l'accouchement, mais elle est tenue de commencer à l'utiliser au moins 28 jours avant.

(3) La femme employée peut recommencer à travailler avant l'expiration du congé de maternité, mais pas moins de 45 jours après l'accouchement.

(4) Si la femme employée recommence à travailler au sens du paragraphe 3 du présent article, elle a droit, en plus du repos journalier, à 60 minutes d'absence pour allaiter son enfant.

(5) Dans le cas prévu au paragraphe 3 du présent article, la femme employée n'a pas le droit de continuer à bénéficier du congé de maternité.

(6) Pendant le congé de maternité, la femme employée a droit à une indemnité salariale conformément à la loi.

Article 83

Si la femme employée accouche d'un enfant mort-né ou si son enfant meurt avant l'expiration du congé de maternité, elle a le droit de prolonger son congé de maternité pour le temps qui, selon le diagnostic du docteur en médecine habilité, lui est nécessaire pour se rétablir de l'accouchement et se remettre moralement de la perte de son enfant, soit au moins 45 jours; pendant toute cette période, elle bénéficie de tous les droits liés au congé de maternité.

Article 84

(1) Au terme du congé de maternité, l'un des parents employés a le droit de travailler à mi-temps jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de trois ans, si celui-ci nécessite des soins accrus.

(2) Le droit au travail à mi-temps pour la durée prévue au paragraphe 1 du présent article revient à l'employé qui a adopté un enfant ou à la personne à qui l'organe de tutelle compétent a confié l'enfant.

Article 85

(1) A le droit de travailler à mi-temps le parent, le parent adoptif ou la personne à qui l'organe de tutelle compétent a confié l'enfant, ou la personne qui prend soin d'un malade atteint de paralysie cérébrale, paralysie infantile, hémiplégie ou paraplégie, dystrophie ou autres maladies musculaires et neuromusculaires, ou autres maladies graves.

(2) Le temps de travail prévu au paragraphe 1 du présent article et à l'article 84 de la présente loi est considéré comme plein temps de travail pour la réalisation des droits liés au travail et sur la base du travail.

Article 86

(1) Le mode et la procédure de réalisation des droits prévus aux articles 84 et 85 de la présente loi sont prescrits par le ministère chargé de la sécurité sociale et de la protection de l'enfance.

(2) Pendant les congés prévus aux articles 84 et 85 de la présente loi, l'employé a droit à une indemnité salariale conformément à la loi.

(3) Le droit prévu aux articles 84 et 85 de la présente loi ne peut pas être utilisé au cours de la période pendant laquelle la personne malade est placée dans un établissement de protection sociale et médicale.

Article 87

La femme employée ou le père employé de l'enfant peut utiliser le droit prévu au paragraphe 1 de l'article 82 de la présente loi.

Article 88

L'un des parents adoptifs d'un enfant de moins de 8 ans a le droit, pour s'occuper de l'enfant, de s'absenter de son travail pendant un an sans interruption à compter du jour de l'adoption de l'enfant en bénéficiant d'une indemnité salariale, conformément à la loi.

Article 89

(1) L'employé qui a l'intention d'utiliser le droit au congé de maternité ou au congé d'adoption est tenu d'en informer par écrit l'employeur au plus tard un mois avant le début de l'utilisation de ce droit.

(2) L'employé peut cesser d'utiliser le droit prévu au paragraphe 1 du présent article, et l'employeur est tenu de l'accueillir et de l'affecter à des tâches appropriées, dans un délai d'un mois à compter du jour où l'employé l'a informé de sa décision.

(3) L'employé qui a utilisé le droit prévu au paragraphe 1 du présent article a droit à une formation spécialisée complémentaire si l'entreprise a introduit des changements technologiques, économiques ou s'est restructurée, ou si elle a modifié ses méthodes de travail.

Article 90

(1) L'un des parents a le droit de s'absenter de son travail jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de trois ans, mais il perd l'usage de ce droit s'il cesse de l'utiliser avant l'expiration de ce délai.

(2) Durant l'absence prévue au paragraphe 1 du présent article, l'employé a droit à l'assurance-maladie et à l'assurance retraite et invalidité, et les autres droits et obligations sont suspendus.

(3) Les dépenses pour l'assurance-maladie et l'assurance retraite et invalidité visées au paragraphe 2 du présent article sont assumées par les fonds de l'assurance-maladie et de l'assurance retraite et invalidité.

(4) Durant l'absence visée au paragraphe 1 du présent article, l'employé n'a pas droit à une indemnité salariale.

Article 103

(1) L'employé est temporairement écarté de son poste ou suspendu de ses fonctions sur ordre écrit du directeur ou du directeur exécutif de l'entreprise, qui doit présenter les raisons de sa décision.

(2) Si la décision visée au paragraphe 1 du présent article n'est pas rendue dans un délai de trois jours à compter du jour de la suspension, l'ordre est considéré comme nul et non avenu.

VIII. PROTECTION DES DROITS DES EMPLOYES

Article 120

(1) C'est le directeur ou le directeur exécutif ou une autre personne habilitée qui décide des droits et obligations des employés, résultant du travail et sur la base du travail, conformément à la loi et à la convention collective.

(2) L'employé qui considère que l'employeur a porté atteinte à son droit résultant du travail et sur la base du travail peut requérir de l'employeur qu'il lui garantisse la réalisation de ce droit.

(3) L'employeur est tenu de prendre une décision concernant la requête de l'employé dans un délai de 15 jours à compter du jour de dépôt de la requête.

(4) La décision visée au paragraphe 3 du présent article est définitive si la loi n'en dispose pas autrement.

(5) La décision visée au paragraphe 3 du présent article est présentée à l'employé sous forme écrite avec exposé des motifs et commentaire juridique.

Article 121

(1) L'employé qui n'est pas satisfait de la décision visée à l'article 120 de la présente loi a le droit de déposer une plainte auprès du tribunal compétent pour la défense de ses droits dans un délai de 15 jours à compter du jour de réception de la décision.

(2) L'employeur est tenu d'appliquer la décision exécutoire du tribunal dans un délai de 15 jours à compter du jour de réception de la décision, si la décision du tribunal n'a pas fixé un autre délai.

Article 122

(1) L'employé et l'employeur (parties au conflit) peuvent faire appel à une commission d'arbitrage pour résoudre le conflit résultant du travail et sur la base du travail (ci-après: conflit de travail).

(2) La commission d'arbitrage visée au paragraphe 1 du présent article sert de médiateur et apporte son aide pour la résolution du conflit de travail à propos de la décision de l'organe compétent relative aux droits, obligations et responsabilités de l'employé.

(3) La composition, la procédure et le mode de travail de la commission d'arbitrage sont fixés par la convention collective de l'entreprise.

Article 123

(1) L'employé et l'employeur peuvent déposer une demande pour engager une procédure devant la commission d'arbitrage dans un délai de huit jours à compter du jour de réception de la décision finale.

(2) La procédure devant la commission d'arbitrage est une procédure d'urgence.

(3) La commission d'arbitrage visée au paragraphe 1 du présent article est tenue, dans un délai de huit jours à compter du jour de réception de la demande, d'engager une procédure d'arbitrage, et un accord sur l'objet du conflit peut être trouvé au plus tard dans un délai de 30 jours à compter du jour de dépôt de la demande.

(4) Les parties au conflit peuvent convenir que la décision, ou autre acte contesté, ne sera pas exécutée tant que la procédure d'arbitrage n'aura pas pris fin.

(5) Les délais de dépôt d'une plainte auprès du tribunal compétent ne prennent effet qu'au terme de la procédure d'arbitrage.

(6) La décision concernant l'accord trouvé devant la commission d'arbitrage doit être motivée et a valeur de règlement judiciaire.

Article 124

(1) La résolution des conflits qui surviennent dans la procédure de conclusion, d'application, d'amendement et de complément des conventions collectives est confiée à une commission d'arbitrage.

(2) La composition, la procédure et le mode de travail de la commission d'arbitrage sont régis par la convention collective.

(3) La décision de la commission d'arbitrage est définitive.

Article 125

(1) Indépendamment de la procédure pour la défense de ses droits qu'il a engagée auprès de l'employeur, du tribunal compétent ou de la commission d'arbitrage, l'employé peut demander la protection de ses droits à l'inspecteur du travail compétent.

(2) Si l'employé a engagé une procédure pour la défense de ses droits auprès du tribunal compétent, l'inspecteur du travail peut interrompre la mise en œuvre de l'acte ou la démarche de l'employeur si la violation du droit de l'employé est évidente, jusqu'à ce que le tribunal rende une décision finale sur l'objet du conflit.

Article 126

Si au moins dix employés ou au moins 10% du nombre total des employés se sont adressés simultanément à l'employeur pour la protection de leurs droits résultant du travail et sur la base du travail, l'employeur est tenu de demander et d'examiner l'opinion du conseil des employés ou du syndicat, s'il n'existe pas chez l'employeur de conseil des employés.