

Les conditions d'emploi des travailleurs effectuant le travail sur le territoire de la République de Pologne, détachés au travail pour une durée déterminée par l'employeur établi dans un Pays membre de l'Union Européenne.

Les conditions d'emploi des travailleurs détachés au travail sur le territoire de la République de Pologne, provenant d'un Pays membre de l'Union Européenne sont déterminées par les dispositions des articles 67¹ et 67² de la loi du 26 juin 1974 Code du travail (J.O. 1998, N° 21, alinéa 94, avec modifications).

Attention !

Les dispositions des articles 67¹ et 67² du Code du travail s'appliquent également dans le cas de l'exercice du travail sur le territoire polonais par le travailleur détaché au travail par l'employeur établi dans le pays d'en dehors de l'Union Européenne (art 67³ du Code du travail).

Les conditions minimales d'emploi en vigueur sur le territoire de la République de Pologne

Dans le cas de l'exercice du travail sur le territoire de la République de Pologne par le travailleur détaché au travail, pour une durée déterminée, par l'employeur établi dans un Pays membre de l'Union Européenne :

- en application d'un contrat conclu par l'employeur avec un client étranger,
- dans un établissement (filiale) étranger de cet employeur,
- par l'intermédiaire d'une agence de travail temporaire,

l'employeur est obligé de garantir au travailleur détaché au travail sur le territoire de la République de Pologne les conditions d'emploi au moins équivalentes à celles visées dans les dispositions du Code du travail et dans d'autres régulations relatives aux droits et aux obligations des travailleurs (art. 67¹ § 2 du Code du travail).

Les conditions minimales d'emploi, à garantir obligatoirement au travailleur détaché au travail sur le territoire de la République de Pologne, concernent :

- 1) les normes et la durée du temps de travail et des périodes du repos journalier et hebdomadaire,
- 2) la durée du congé payé,
- 3) le montant du salaire minimum pour le travail, déterminé sur le fondement de

dispositions spécifiques,

- 4) le montant des allocations à titre du travail effectué dans les heures supplémentaires,
- 5) l'hygiène et la sécurité du travail,
- 6) les compétences des travailleurs, liées aux droits parentaux,
- 7) l'emploi des jeunes et l'exercice du travail ou d'autres travaux rémunérés par les enfants,
- 8) l'interdiction de la discrimination en matière de l'emploi,
- 9) l'exercice du travail conformément aux dispositions sur l'emploi des travailleurs temporaires,

Attention !

En vertu de l'article 67² § 2 du Code du travail, les conditions minimales d'emploi, mentionnées ci-dessous, ne s'appliquent pas aux travailleurs détachés au travail sur le territoire de la République de Pologne qui réalisent des travaux de montage ou d'installation, sauf la construction, conformément à leurs qualifications, durant une période inférieure à 8 jours par an, à partir de la prise des fonctions, lorsque ces travaux sont prévus dans le contrat conclu par l'employeur avec un client étranger et dont la réalisation est indispensable pour l'exploitation de produits fournis. Il s'agit des conditions minimales concernant :

- la durée du congé payé,
- le salaire minimum à titre du travail,
- le montant de l'allocation pour le travail dans les heures supplémentaires.

Les dispositions concernant les conditions d'emploi des travailleurs détachés au travail sur le territoire de la République de Pologne ne s'appliquent pas aux entreprises de la marine marchande, à savoir au personnel des navires de commerce, lorsque l'employeur est établi dans un Pays membre de l'Union Européenne ou dans un autre Pays membre de EFTA – étant partie du contrat sur l'Espace Economique Européenne (art. 67⁴ du Code du travail).

I. Normes, durée du travail et périodes minimales de repos quotidien et hebdomadaire.

1. Normes et durée du travail (art. 129 § 1 du Code du travail)

La durée légale du travail effectif ne peut pas excéder 8 heures par jour et, en moyenne, 40 heures dans le système de travail de 5 jours, dans une période de règlement non supérieure à 4 mois.

2. Systèmes d'organisation de la durée du travail admettant un dépassement de la norme journalière de 8 heures: (art. 135 – 138 et art. 143-144 du Code du travail)

- L'exécution du travail dans un système équilibré de travail (possibilité de majorer la norme journalière jusqu'à 12h de travail) dans une période de règlement non supérieure à 1 mois, soit à 3 mois dans des cas justifiés, soit à 4 mois dans le cas de travaux saisonniers ou soumis aux conditions atmosphériques (art. 135 du Code du travail).
- dans le cas d'un travail dans un système équilibré de travail lié à la surveillance d'équipements ou lorsque le travailleur reste partiellement à la disposition de l'employeur, prêt à intervenir (une possibilité restreinte de rallonger la durée journalière du travail jusqu'à 16 heures dans une période de référence non supérieur à 1 mois, sous réserve du droit au repos, dû au travailleur, dont la durée ne sera pas inférieure au nombre d'heures travaillées, indépendamment de la norme du repos hebdomadaire (art. 136 du Code du travail) ;
- dans le cas des travailleurs employés dans le domaine du gardiennage de machines ou de la protection de personnes dans un système équilibré de travail, ainsi que des travailleurs des services de sapeurs-pompiers et d'équipes de secours, les deux au sein des entreprises (il est possible de rallonger la durée journalière du travail jusqu'à 24 heures, dans une période de référence non supérieure à 1 mois, avec la possibilité de prolonger cette dernière jusqu'à 3 mois ou à 4 mois dans le cas de travaux saisonniers ou dépendant des conditions atmosphériques. Le travailleur soumis à ce système de travail garde le droit à un repos équivalent au moins au nombre d'heures travaillées, indépendamment de son droit au repos hebdomadaire (art. 137 du Code du travail) ;
- dans le cas du travail par roulement (lors de l'exécution de travaux qui ne peuvent pas être arrêtés à cause d'une technologie de production ou d'une nécessité permanente de satisfaire les besoins de la population) il est admis de prolonger, au cours de certaines semaines, la durée journalière du travail jusqu'à 12 heures, en prenant en considération, moyennement, la norme hebdomadaire de travail de 43 heures dans une période de référence non supérieure à 4 semaines (art. 138 du Code du travail).

- semaine de travail raccourcie – sur la demande écrite du travailleur, l'employeur peut raccourcir la semaine de travail du salarié jusqu'au moins 5 jours par semaine en prolongeant en même temps la durée journalière du travail de travailleur jusqu'à 12 heures, dans une période ne dépassant pas un mois (art.143) ;
- système de travail du weekend – sur la demande écrite du travailleur, l'employeur peut l'employer pour le travail durant le weekend. Selon ce système le travail est effectué uniquement les vendredi, samedi, dimanche et durant les fêtes et il est admis de prolonger la durée journalière du travail jusqu'à 12 heures dans une période ne dépassant pas un mois (art.144 du code de travail) ;

3. Système de travail intermittent (art. 139 du Code du travail)

Ce système de travail ne peut être adopté que dans les cas justifiés par le type ou l'organisation du travail effectué. L'aménagement du temps du travail dans ce système doit être déterminé à l'avance. Il doit prévoir au maximum une pause au cours de 24 heures. La durée de la pause n'est pas prise en compte dans le calcul du temps de travail, cependant, à titre de la pause le travailleur a droit à la moitié de sa rémunération due pour la période non travaillée. La durée de la pause ne doit pas dépasser 5 heures.

4. Système du travail par tâches (art. 140 du Code du travail)

Ce système peut être introduit lorsqu'il est exigé par le type, l'organisation ou par le lieu de travail. Dans ce système de travail, l'employeur confie au travailleur des tâches définies en déterminant avec le travailleur la durée nécessaire à leur réalisation, tout en prenant en compte la durée de son travail résultant de la norme journalière de travail au nombre de 8 heures et de celle hebdomadaire, en moyenne égale à 40 heures au cours de la semaine de 5 jours ouvrables.

5. Repos quotidien et hebdomadaire

(art. 132 et 133 du Code du Travail)

Tout travailleur bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives par jour. La dérogation à cette règle concerne:

- 1) les travailleurs qui gèrent un établissement de travail au nom de l'employeur,
- 2) les cas où il est nécessaire d'entreprendre une action de sauvetage visant à protéger la vie ou la santé des personnes, à garder des biens ou l'environnement, ou à réparer une panne.

Attention !

Dans les cas précités, le travailleur a droit, au cours d'une période de référence, à un repos compensateur équivalent.

Chaque semaine, le travailleur a droit à un repos continu dont la durée n'est pas inférieure à 35 h et qui comprend au moins 11 h continues de repos quotidien.

Attention!

Dans le cas:

- 1) des travailleurs gérant l'établissement au nom de l'employeur,
- 2) où il est nécessaire d'entreprendre une action de sauvetage visant à protéger la vie ou la santé des travailleurs, à garder des biens ou l'environnement et à réparer une panne,
- 3) d'un changement des horaires de travail résultant d'un travail posté, conformément à son planning de travail, la durée du repos journalier continu peut être inférieure à la norme précitée mais non inférieure à 24 heures.

Il est recommandé que le repos hebdomadaire soit accordé le dimanche. Dans les cas où il est admis d'effectuer le travail le dimanche, le repos peut être récompensé par un autre jour que le dimanche.

Le travail du dimanche – la liste des cas légalement admis: (art. 151¹⁰ du Code du travail)

- 1) lorsqu'il est nécessaire d'entreprendre une action de sauvetage visant à protéger la vie ou la santé des personnes, à garder des biens ou l'environnement, ou bien à réparer une panne,
- 2) travail par roulement,
- 3) travail posté,
- 4) réparations indispensables,
- 5) dans le transport et la communication,
- 6) des sapeurs-pompiers et des équipes de sauvetage au sein d'entreprises,
- 7) garde des biens ou la protection des personnes,
- 8) dans l'agriculture et l'élevage,
- 9) lorsqu'il est nécessaire d'effectuer des travaux d'une grande utilité sociale et de satisfaire des besoins quotidiens de la population, notamment dans:

- a) les points de vente (art. 151^{9a} § 3 du Code du travail),
- b) les entreprises de prestations de services à la population,
- c) les restaurations,
- d) l'hôtellerie,
- e) les services communaux,
- f) les établissements de santé publique et les autres établissements des services de santé publique destinés aux personnes dont l'état de santé exige des soins en permanence (24h/24h) ou un soin journalier,
- g) les unités organisationnelles d'assistance sociale et les établissements d'assistance et d'éducation qui assurent une assistance permanente,
- h) établissements exerçant une activité culturelle, éducative et touristique,

10) dans le cas des salariés occupés dans un système du travail effectué uniquement le vendredi, samedi, dimanche et les fêtes.

II. Durée des congés (art. 153 et 154 du Code du travail)

L'acquisition du droit aux congés payés :

Le travailleur qui entreprend son premier travail, acquiert le droit au congé payé au cours d'une année calendrier où il a été employé et au nombre de 1/12 de la durée légale du congé, acquis chaque mois, sachant que la durée totale du congé est due au travailleur après un an complet de travail.

Le congé suivant :

Le travailleur acquiert le droit à des congés suivants avec chaque année calendrier.

La durée du congé s'élève à:

- 1) 20 jours ouvrables - lorsque l'ancienneté du travailleur est inférieure à 10 ans,
- 2) 26 jours ouvrables - lorsque l'ancienneté du travailleur est supérieure à 10 ans

La durée annuelle des congés payés du salarié employé à temps partiel, est calculée proportionnellement à la durée du travail de ce salarié. Le calcul se fait à la base de la durée des congés susmentionnée; une journée incomplète de congé est arrondie à un jour complet.

III. Salaire minimum

En vertu de l'avis du Président du Conseil des Ministres du 24 juillet 2009 sur le montant du salaire minimum en 2010 (M.P. N° 48, alinéa 709), **à partir du 1 janvier 2010 le montant du salaire minimum est égal à 1317,00 PLN.**

Ledit acte a été publié sur le fondement de la loi du 10 octobre 2002 sur le salaire minimum (J.O. N°200, alinéa 1679, avec modifications).

Afin de calculer le montant de la rémunération du salarié, il est nécessaire de prendre en compte les composants de la rémunération et d'autres prestations résultant de la relation du travail, inclus dans les rémunérations personnelles, conformément aux règles de la statistique et des rémunérations, déterminées par l'Office Central des Statistiques.

Lors du calcul du montant de la rémunération du salarié, il n'est pas pris en compte :

- 1) le prix d'ancienneté ;
- 2) l'indemnité financière de départ due au salarié suit à sont repart à la retraite ou à la pension d'invalidité à cause d'une inaptitude au travail ;
- 3) la rémunération pour le travail dans les heures supplémentaires.

IV. Montant de la majoration du salaire à titre d'heures supplémentaires (art. 151¹ du Code du travail)

Les heures supplémentaires donnent lieu, outre le salaire conventionnel, à une majoration de :

- 1) 100% du salaire - à titre d'heures supplémentaires effectuées dans les périodes suivantes :
 - a) la nuit,
 - b) les dimanches et les fêtes étant les jours fériés indiqués dans l'aménagement du temps de travail,
 - c) un jour férié à titre du travail effectué un dimanche ou une fête et conformément à l'aménagement du temps de travail,
- 2) 50% du salaire - à titre d'heures supplémentaires effectuées tout autre jour que celui indiqué ci-dessus.

La majoration au montant de 100% de la rémunération est également accordée pour toute heure supplémentaire dépassant la moyenne de la durée du travail hebdomadaire dans la période de référence admise, à moins que ladite norme ait été dépassée suite à l'exécution du travail dans les heures supplémentaires pour

lesquelles le salarié a droit à la majoration pour les heures supplémentaires, à titre d'avoir dépassé la norme journalière de travail.

Le salaire qui est une base de calcul des majorations susmentionnées, comprend le salaire individuel du travailleur, résultant d'une grille de salaires, calculé à la base d'un taux horaire ou mensuel. Dans le cas où le taux n'a pas été déterminé lors de l'établissement des conditions de rémunération - la base de calcul constitue 60% du salaire.

Dans le cas des salariés travaillant habituellement en dehors de l'établissement de travail, le salaire et la majoration peuvent être remplacés par un forfait dont le montant correspond à une durée du travail envisagé dans les heures supplémentaires.

V. Hygiène et sécurité au travail (Section 10 du Code du Travail)

1. Obligation de la déclaration de l'activité (art. 209 du Code du travail)

L'employeur engageant une activité est soumis à l'obligation de communiquer par écrit à un inspecteur régional du travail compétent et à l'inspecteur sanitaire national compétent, dans le délai de 30 jours de la date du début de cette activité, le lieu, le type et l'étendue de l'activité exercée.

L'employeur est soumis à cette obligation - respectivement - en cas de changement de lieu, du type et de l'étendue de l'activité et, notamment, lorsqu'il s'agit d'un changement du profil de la technologie et de la fabrication, dans le cas où de tels changements technologiques pourraient augmenter le risque pour la santé des travailleurs.

L'inspecteur régional du travail compétent ou l'inspecteur sanitaire national compétent peuvent engager un employeur, qui exerce une activité particulièrement dangereuse pour la vie ou la santé des travailleurs, à une mise à jour systématique de ces informations.

2. Droit du travailleur de s'abstenir de l'exécution du travail (art. 210 du Code du travail)

Lorsque les conditions de travail ne répondent pas aux dispositions légales en matière de l'hygiène et de la sécurité du travail et encourent un risque direct pour la vie ou la santé du travailleur, ou quand le travail effectué fait exposer de tierces

personnes à un tel danger, le travailleur a le droit de s'abstenir de l'exécution du travail en informant immédiatement son supérieur.

Si le danger n'est pas écarté malgré une abstention du travail, le travailleur est autorisé à quitter un lieu dangereux de travail et d'en informer aussitôt son supérieur.

Pour les raisons susmentionnées, le travailleur garde son droit à la rémunération pour les périodes dans lesquelles il s'est abstenu du travail ou s'est éloigné du lieu de travail encourant des risques.

Le travailleur a le droit, après l'avoir communiqué à son supérieur, de s'abstenir du travail exigeant de sa part des capacités psychophysiques particulières lorsque son état psychophysique ne garantirait pas l'exécution du travail en toute sécurité et exposerait de tierces personnes au danger.

Le droit de s'abstenir de l'exécution du travail et de s'éloigner d'un lieu dangereux ne s'applique pas au travailleur obligé, dans le cadre de ses fonctions, de sauver la vie humaine ou les biens.

3. Protection de la santé à titre préventif

Information sur le risque professionnel (art. 226 du Code du travail)

L'employeur est obligé d'évaluer les risques professionnels causés par le travail effectué et d'établir une documentation en la matière, ainsi que de mettre en place des mesures nécessaires visant à diminuer les risques. L'employeur est tenu d'informer les travailleurs du risque professionnel lié au travail effectué et des principes de la protection contre les dangers.

Par risque professionnel on entend la probabilité d'apparition d'évènements non voulus liés au travail exercé, entraînant des pertes et, en particulier, ceux ayant des incidences négatives sur la santé des travailleurs, suite à des risques professionnels en milieu du travail ou à des méthodes de travail. (§ 2 point 7 du règlement du Ministre du Travail et de la Politique Sociale du 26 septembre 1997 sur les dispositions en matière de la santé et de la sécurité du travail – J.O. 2003, N^o 169, alinéa 1650 avec modifications).

Examen médical de prévention (art. 229 du Code du travail)

L'obligation d'un examen médical d'embauche s'applique aux :

- 1) candidats retenus aux postes à pourvoir,
- 2) mineurs transférés sur d'autres postes de travail, ainsi que d'autres

travailleurs déplacés sur des postes encourus d'un risque d'exposition aux agents nuisibles pour leur santé ou sur ceux à des conditions encombrantes.

Cependant, il est dispensé d'un examen médical d'embauche toute personne réembauchée chez le même employeur, soit au même poste, soit à un autre mais aux conditions de travail similaires, sur le fondement d'un contrat de travail successif conclu avec le même employeur le lendemain de la résiliation ou de l'expiration du contrat précédent.

En outre, le travailleur est soumis à l'obligation **d'examens médicaux périodiques**. Lors de la reprise du travail après une absence inférieure à 30 jours, due à une inaptitude au travail, le salarié doit être soumis à un **examen médical de contrôle** ayant pour l'objectif d'évaluer son aptitude à reprendre le travail

Les visites médicales périodiques et les examens de reprise du travail sont organisés, dans la mesure du possible, dans les horaires de travail. Le travailleur, tout en gardant le droit à la rémunération pour la période de son absence due à l'examen médical susmentionné, bénéficie en outre, lorsqu'il est obligé de se déplacer à une autre ville pour se soumettre aux examens médicaux nécessaires, d'un remboursement des frais de transport, conformément aux dispositifs en vigueur concernant les déplacements professionnels.

Il est strictement interdit à l'employeur d'occuper le travailleur sans que ce dernier possède un avis médical actuel confirmant son aptitude au travail à un poste déterminé.

L'employeur qui occupe les travailleurs dans des conditions entraînant un risque d'exposition à des substances et à des agents cancérigènes, ainsi qu'à des poussières d'amiante, est obligé, en outre, d'assurer à ses travailleurs des examens médicaux périodiques dans les cas suivants:

- 1) après avoir arrêté le travail exposant le travailleur à des substances, agents ou poussières,
- 2) après l'extinction de la relation de travail, lorsque la personne concernée dépose la demande d'un tel examen médical.

Les frais des examens médicaux d'embauche, périodiques et de contrôle, ainsi que de ceux de surveillance médicale pour les personnes exposées aux substances et facteurs cancérigènes ou aux poussières d'amiante, sont à la charge de l'employeur. En outre, l'employeur est obligé de couvrir les frais d'autres soins médicaux préventifs pour les travailleurs, indispensables en raison des conditions de travail.

L'employeur est tenu de conserver les avis établis sur le fondement d'examens médicaux effectués.

Transfert du travailleur à un autre travail en raison de symptômes d'une maladie professionnelle (art. 230 du Code du travail)

Lors d'un constat médical de l'apparition de symptômes d'une maladie professionnelle, l'employeur est obligé, sur le fondement d'un avis médical, de transférer le travailleur, dans les délais et pour la durée indiqués dans l'avis susmentionné, à un autre poste de travail où il ne serait plus exposé aux agents qui ont provoqué ces symptômes.

Si un tel transfert entraîne une réduction du montant du salaire, le travailleur a droit à un supplément compensatoire pendant une période non supérieure à 6 mois.

4. Accidents du travail et maladies professionnelles (art. 234 du Code du travail)

Dans le cas d'un accident du travail, l'employeur est tenu de prendre des mesures visant à éliminer ou à réduire le danger, d'assurer les premiers secours aux victimes et d'établir, conformément aux procédures requises, les circonstances et les causes de l'accident, ainsi que d'appliquer les moyens préventifs appropriés.

L'employeur est obligé d'informer sans délai l'inspecteur du travail compétent et le procureur de tout accident du travail mortel, grave ou collectif et de tout autre accident ayant provoqué les conséquences mentionnées et étant lié au travail, s'il peut être considéré comme un accident du travail.

L'employeur est soumis à l'obligation de tenir un registre des accidents du travail. L'employeur est obligé de tenir un procès-verbal de constatation des circonstances et des causes de l'accident du travail, ainsi que toute autre documentation relative à l'accident pendant une période de 10 ans

Les frais liés à l'établissement des circonstances et des causes des accidents du travail sont à la charge de l'employeur.

5. Formation en matière de l'hygiène et de la sécurité au travail (art. 237³ et 237⁴ du Code du travail.)

Il est interdit de donner une tâche à réaliser au travailleur qui ne possède pas de qualifications professionnelles ou de capacités requises nécessaires à sa réalisation, non plus que d'une connaissance suffisante des dispositions légales en matière de la sécurité et de l'hygiène du travail.

L'employeur est obligé de prévoir pour le travailleur une formation en matière de la sécurité et de l'hygiène du travail avant de l'occuper sur un poste de travail, et d'assurer à tout travailleur des formations périodiques en la matière. Il n'est pas exigé de former le travailleur avant sa prise de poste lorsqu'il a été déjà occupé chez le même employeur avant la conclusion avec ce dernier d'un contrat de travail successif. Ces formations sont réalisées dans les horaires de travail et aux frais de l'employeur.

L'employeur est obligé de communiquer aux travailleurs les dispositions légales et les règles concernant l'hygiène et la sécurité au travail relatives aux travaux qu'ils réalisent, ainsi que d'élaborer des instructions et des consignes détaillés dans le cadre de la de la sécurité et de l'hygiène du travail sur les postes de travail.

Le travailleur est tenu d'affirmer par écrit d'avoir pris connaissance des dispositions et des règles de la sécurité et de l'hygiène du travail.

6. Service de l'hygiène et de la sécurité du travail (art. 237¹¹ du Code du Travail)

L'employeur qui emploie plus de 100 salariés met en place un service de la sécurité et de l'hygiène du travail qui exercera la fonction de conseil et de contrôle dans le cadre de l'hygiène et de la sécurité du travail. L'employeur qui a fait une formation nécessaire à l'établissement d'un service de la sécurité et de l'hygiène du travail, peut, lui-même, accomplir des missions d'un tel service, lorsque :

- 1) il emploie jusqu'à 10 salariés,
- 2) il emploie jusqu'à 20 salariés et exerce son activité dans une entreprise classée dans la troisième, au moins, catégorie de risques du point de vue du risque encouru, aux termes des dispositions légales sur la sécurité sociale à titre des accidents au travail et des maladies professionnelles.

Dans le cas de l'employeur qui emploie jusqu'à 100 salariés, les missions d'un service de la sécurité et de l'hygiène du travail peuvent être confiées aux experts externes ou à un salarié occupé à un autre travail. L'inspecteur du travail compétent peut ordonner à l'employeur employant jusqu'à 100 salariés d'établir un service de la sécurité et de l'hygiène du travail si ceci est justifié par des risques professionnels constatés.

7. Commission de la sécurité et de l'hygiène du travail

(art. 237¹² et 237 du Code du travail.)

Lorsque le nombre de salariés est supérieur à 250, l'employeur met en place une commission de la sécurité et de l'hygiène du travail en tant que son organe de consultation et de conseil. La commission inclut, au nombre égal, les représentants de l'employeur, dont les travailleurs du service de la sécurité et de l'hygiène et un médecin veillant à la santé des travailleurs, ainsi que les représentants des salariés, dont un inspecteur social du travail. L'employeur ou son représentant légal assume la présidence de la commission, l'inspecteur social du travail ou le représentant des travailleurs en étant le vice-président.

La commission a pour l'objectif de passer en revue les conditions de travail, d'évaluer systématiquement l'état de la sécurité et de l'hygiène du travail, de donner son avis sur les moyens de prévention d'accidents et de maladies professionnelles appliqués par l'employeur, de formuler des demandes d'amélioration des conditions de travail et d'agir en collaboration avec l'employeur aux fins d'accomplir ses obligations relatives à la sécurité et à l'hygiène du travail.

La commission se réunit dans les horaires de travail, au moins une fois par trimestre. Le travailleur qui s'abstient au travail pour participer aux réunions de la commission, garde le droit à la rémunération. Aux fins de réaliser les fonctions susmentionnées, la commission fait recourt à des expertises ou à des opinions d'experts externes - dans les cas convenus avec l'employeur et à ses frais.

Index de principaux actes exécutifs en matière de l'hygiène et de la sécurité au travail :

1. Règlement du Ministre du Travail et de la Politique Sociale du 26 septembre 1997 sur les dispositions générales de la sécurité et de l'hygiène du travail. **(J.O. de 2003 N°169, alinéa 1650).**
- 2 Règlement du Ministre du Travail et de la Politique Sociale du 30 mai 1996 sur les examens médicaux des travailleurs, l'étendue de l'assistance médicale de prévention pour les salariés et les décisions médicales établies afin de réaliser les objectifs prévus par le Code du Travail **(J.O. N°69, alinéa 332, modifié)**
- 3 Règlement du Conseil des Ministres du 21 juillet 2009 sur l'établissement des circonstances et des causes des accidents du travail **(J.O. N°105, alinéa 870).**
- 4 Règlement du Conseil des Ministres du 30 juin 2009 sur les maladies professionnelles **(J.O. N°105, alinéa 869)**
- 5 Règlement du Ministre de la Santé du 1 août 2002 sur les modalités de garde des données relatives aux maladies professionnelles et les effets des maladies **(J.O. N°132, alinéa 1121)**

6 Règlement du Ministre de l'Economie et du Travail du 27 juillet 2004 sur les formations en matière de l'hygiène et de la sécurité sociale au travail (**J.O. N° 180, alinéa 1860 avec modifications**)

7 Règlement du Conseil des Ministres au 2 septembre 1997 sur les services d'hygiène et de sécurité au travail (**J.O. N°109, alinéa 704 avec modifications**)

8 Règlement du Ministre du Travail et de la Politique Sociale du 29 novembre 2002 sur les normes maximum admises d'intensité et de concentration des agents nuisibles à la santé au milieu de travail (**J.O. N° 217, alinéa 1833 avec modifications**)

9 Règlement du Ministre de la Santé du 20 avril 2005 sur les examens et les mesures des facteurs nuisibles à la santé au milieu de travail (**J.O. N° 73, alinéa 645, avec modifications**)

VI. Droits parentaux des travailleurs

(section 8 du Code du Travail)

1. Protection des femmes enceintes:

- 1) L'employeur ne peut dénoncer ou résilier du contrat de travail, ni en période de grossesse, ni en celle de congé de maternité, à moins qu'il y ait des raisons justifiant la résiliation du contrat sans préavis, suite à une faute commise par la salarié et sous réserve que l'organisation syndicale représentant la salariée ait donné son accord pour ce licenciement. Ce principe ne s'applique pas à la salariée employée pour une période d'essai inférieure à un mois.
- 2) Un contrat de travail à durée déterminée, conclu pour une période indispensable à effectuer une tâche ou pour une période d'essai supérieure à un mois et dont l'expiration aurait lieu après la fin du troisième mois de grossesse, est naturellement prolongé jusqu'au jour de l'accouchement. La disposition ne s'applique pas aux contrats à durée déterminée conclus avec les salariées employées pour remplacer un salarié absent pour des raisons motivées.
- 3) La résiliation avec un préavis du contrat de travail par l'employeur en période de la grossesse ou durant le congé de maternité n'est possible qu'en cas d'une faillite de la société ou d'un arrêt d'activité économique par l'employeur. L'employeur est alors tenu de s'entendre avec le syndicat, sur la date de la résiliation du contrat de travail du travailleur.

- 4) Les dispositions sur la protection des femmes en congé de maternité contre la dénonciation et la résiliation du contrat de travail s'appliquent également au travailleur - père qui élève un enfant en période de congé de maternité, congé de maternité supplémentaire ou de congé paternel, ainsi qu'aux travailleurs en congé accordé au lieu du congé de maternité ou du congé de maternité supplémentaire.
- 5) Il est interdit à l'employeur d'occuper la salariée enceinte en sus du nombre réglementaire des heures de travail, ou pour un travail de nuit. Les femmes enceintes ne peuvent pas être détachées, sans leur accord, pour exécuter le travail hors de leur lieu habituel de travail. Il leur est également interdit d'exécuter un travail discontinu.
- 6) L'employeur qui emploie la femme enceinte ou allaitante aux travaux pénibles ou dangereux indiqués dans le Règlement du Conseil des Ministres du 10 septembre 1996 contenant une liste des travaux particulièrement pénibles ou dangereux pour la santé des femmes (J.O. n°114, alinéa 545 avec l'amendement), interdits aux femmes enceintes et allaitantes quelque soit le niveau du risque d'exposition aux agents nocifs pour la santé et la sécurité, est tenu de procéder à un changement temporaire d'affectation des salariées et, si cela est impossible, de les dispenser de l'obligation de l'exercice du travail pour une période nécessaire.
- 7) L'employeur qui emploie la salariée en état de grossesse médicalement constatée ou allaitante aux travaux qui lui sont interdits sur le fondement du règlement précité, est tenu d'adapter les conditions de travail aux dispositions légales appropriées ou de réduire son temps de travail pour éliminer le risque pour la santé ou la sécurité de la salariée. Lorsqu'il est impossible ou ineffectif d'adapter les conditions de travail sur le poste actuel ou de réduire la durée du travail, l'employeur est tenu de reclasser la salariée à un autre travail ou sinon de suspendre son contrat de travail avec une garantie de maintien de sa rémunération pour la période indispensable. Les mêmes principes s'appliquent à toute travailleuse enceinte ou allaitante qui présente à l'employeur un certificat médical de contre-indication à l'exercice du travail actuel.
- 8) Lorsque le changement des conditions de travail au poste actuel, la réduction de la durée de travail ou le changement d'affectation entraînent une diminution de rémunération, la salariée a droit à une indemnité

compensatrice. Une salariée dispensée de l'obligation de travailler bénéficie d'une garantie de maintien de la rémunération au montant contractuel.

9) Lorsque un changement temporaire d'affectation, une réduction provisoire de la durée du travail ou de la suspension d'un contrat de travail prennent fin, l'employeur est tenu de réintégrer la salariée dans son poste habituel et pour la durée du travail contractuelle.

10) L'état de grossesse doit être médicalement constaté.

11) La salariée enceinte bénéficie d'autorisations d'absence, sans diminution du salaire, pour se rendre aux examens médicaux prescrits par un médecin et liés à sa grossesse, si ces examens ne peuvent pas être effectués en dehors des heures de travail. Dans la période d'absence à ce titre la salariée garde le droit à la rémunération.

2. Règles d'octroi du congé de maternité

1) La salariée a droit à un congé de maternité selon les régimes suivants:

a) 20 semaines pour une naissance unique,

b) 31 semaines pour une naissance de jumeaux,

c) 33 semaines pour une naissance triplée,

d) 35 semaines pour une naissance de quatre enfants

e) 37 semaines pour une naissance de cinq enfants et plus.

2) Avant la date prévue de l'accouchement, la femme enceinte peut bénéficier d'au moins 2 semaines de congé de maternité.

3) Après l'accouchement, la salariée a droit au congé de maternité d'une durée définie dans le point 1, réduite de la période consommée avant l'accouchement.

4) Après l'expiration de la période d'au moins 14 semaines de congé de maternité, la salariée peut renoncer à une partie de son congé de maternité, octroyée ensuite au père de l'enfant, sur la demande écrite de ce dernier.

5) La salariée dépose auprès de l'employeur une demande écrite de résignations au congé de maternité, au plus tard 7 jours avant la reprise de ses fonctions. Il est nécessaire de joindre à la demande en question une attestation établie par l'employeur du salarié-père. L'attestation en question doit confirmer la date du début du congé de paternité, indiquée par le salarié dans sa demande d'octroi du congé de paternité déposée auprès de l'employeur et qui commence directement après le retour de la salariée au travail suite à sa renonciation à une partie de son congé de maternité ou de paternité.

6) Si après l'accouchement la salariée a bénéficié de la période de 8 semaines de congé de maternité, le salarié – père a droit à une partie du congé de maternité égale à la durée de période d'hospitalisation de la salariée-mère durant laquelle la salariée n'est pas en mesure d'assurer l'accueil de l'enfant. Dans ce cas, le congé de maternité est suspendu pour la période de congé de paternité. La durée totale du congé de maternité ne dépasse pas le nombre de semaines indiqué au point 1).

7) En cas de décès de la salariée durant le congé de maternité, la période non utilisée de congé de maternité peut être prise par le salarié- père...

8) En cas de la naissance d'un enfant mort ou de décès de celui-ci avant la fin de la huitième semaine de sa vie, la salariée a droit à 8 semaines de congé de maternité après l'accouchement dont cette période ne pourrait pas être inférieure à 7 jours de la date du décès de l'enfant. La salariée dont l'enfant est mort dans la période succédant à 8 semaines de congé de maternité a droit à 7 jours de congé de maternité à compter de la date du décès.

Dans le cas d'un accouchement multiple, la salariée a droit au congé dont la durée est proportionnelle au nombre d'enfants en vie.

9) Si l'enfant doit être hospitalisé dès l'accouchement, la salariée qui a bénéficiée d'un congé de maternité de 8 semaines, peut obtenir le restant du congé de maternité dès la fin de l'hospitalisation de l'enfant.

10) Si une mère renonce à son enfant et le remet à la naissance à une autre personne, en vue d'adoption, ou à un orphelinat, son congé de maternité s'achève le jour de la remise de l'enfant. La durée du congé de maternité après l'accouchement est portée cependant à au moins 8 semaines après l'accouchement.

11) La salariée est en droit de bénéficier d'une période de congé de maternité supplémentaire :

- **en 2010 et 2011 :**
 - **de la durée inférieure à 2 semaines en cas de la naissance d'un enfant lors d'un accouchement ;**
 - **de la durée inférieure à 3 semaines en cas de la naissance d'au moins deux enfants lors d'un accouchement ;**
- **en 2012 et 2013 :**
 - **de la durée inférieure à 4 semaines en cas de la naissance d'un enfant lors d'un accouchement ;**
 - **de la durée inférieure à 6 semaines en cas de la naissance d'au moins deux enfants lors d'un accouchement ;**
- **dès 2014 :**

- de la durée inférieure à 6 semaines en cas de la naissance d'un enfant lors d'un accouchement ;
- de la durée inférieure à 8 semaines en cas de la naissance d'un enfant lors d'un accouchement ;

12) Une période de congé de maternité supplémentaire de –la durée d'une semaine ou de son multiple est accordée une seule fois, directement à l'expiration du congé de maternité. Le congé de maternité supplémentaire est accordé à la demande écrite de la salariée, déposée dans le délai d'au moins 7 jours avant la date du début du congé prévu. L'employeur est tenu d'accepter cette demande.

13) La salariée en droit de bénéficier d'une période de congé de maternité supplémentaire peut associer le congé de maternité et l'exercice du travail chez son employeur. Cependant la durée du travail ne devrait pas dépasser la moitié de la durée du travail contractuelle. Dans ce cas le congé supplémentaire ne s'applique qu'à la durée journalière disponible. Le retour au travail durant le congé de maternité se fait sur la demande de la salariée, déposée dans le délai supérieur à 7 jours avant le début de l'exercice du travail. Dans sa demande la salariée est tenue d'indiquer la durée du travail et la période durant laquelle elle a l'intention d'associer le congé de maternité et le travail à temps partiel. L'employeur est obligé d'accepter la demande de la salariée.

14) Le père de l'enfant peut également bénéficier d'une période de congé supplémentaire, à la place de la mère, si :

- la mère, ayant bénéficié d'au moins 14 semaines de congé de maternité, a cédé une partie disponible du congé au père qui élève l'enfant, ou
- la mère a bénéficié de la période totale du congé de maternité— dans ce cas le père qui élève l'enfant indique dans sa demande de congé de maternité supplémentaire la date de l'expiration du congé de maternité de la mère.

15) Il incombe à un salarié qui a accueilli un enfant en vue d'adoption et déposé une demande d'adoption auprès d'un tribunal de tutelle, et à celui qui a accueilli un enfant en tant que famille de placement, à l'exception d'une famille d'accueil professionnel, un congé à la durée suivante :

- a) 20 semaines dans le cas d'accueil d'un enfant,
- b) 31 semaines dans le cas d'accueil de deux enfants,
- c) 33 semaines dans le cas d'accueil de trois enfants,

- d) 35 semaines dans le cas d'accueil de quatre enfants,
- e) 37 semaines dans le cas d'accueil de cinq enfants et plus.

Le congé d'accueil ne s'applique qu'aux enfants de moins de 7 ans ou de moins de 10 ans pour les enfants dont l'obligation de scolarisation a été reportée dans le temps.

16) Le salarié visé au point 15 est en droit de bénéficier d'une période de congé de maternité supplémentaire, octroyé selon les mêmes conditions que le congé de maternité

- en 2010 et 2011 :
 - de la durée inférieure à 2 semaines en cas de la naissance d'un enfant lors d'un accouchement ;
 - de la durée inférieure à 3 semaines en cas de la naissance d'au moins deux enfants lors d'un accouchement ;
- en 2012 et 2013 :
 - de la durée inférieure à 4 semaines en cas de la naissance d'un enfant lors d'un accouchement ;
 - de la durée inférieure à 6 semaines en cas de la naissance d'au moins deux enfants lors d'un accouchement ;
- dès 2014 :
 - de la durée inférieure à 6 semaines en cas de la naissance d'un enfant lors d'un accouchement ;
 - de la durée inférieure à 8 semaines en cas de la naissance d'un enfant lors d'un accouchement ;

17) Tout salarié ayant accueilli un enfant de moins de 7 ans ou un enfant dans le cas duquel l'obligation de scolarisation a été reportée dans le temps jusqu'à l'âge de 10 ans, a droit à 9 semaines de congé de maternité

18) Le salarié qui fait l'objet de l'article 17 est en droit d'obtenir une période de congé de maternité supplémentaire selon les mêmes conditions que le congé de maternité, à la durée suivante :

- 1 semaine en 2010 et 2011,
- jusqu'à 2 semaines en 2012 et 2013,
- jusqu'à 3 semaines à partir de l'an 2014.

19) Les principes d'octroi d'une période de congé de maternité supplémentaire auquel s'appliquent les points 16 et 18 et les principes de la reprise du travail sont identiques à ceux dans le cas d'une période de congé de maternité supplémentaires et ils ont été établis aux points 12 et 13.

20) Le salarié –père qui élève un enfant a le droit au congé de paternité de la durée suivante :

- **1 semaine en 2010 et en 2011,**
- **2 semaines à partir de 2012,**

Ce droit ne s'applique qu'aux pères des enfants âgés de moins de 12 mois.

Le congé est accordé sur la demande écrite du salarié –père qui élève un enfant. La demande doit être déposée au moins 7 jours avant le début du congé. L'employeur est tenu d'accepter la demande du salarié.

21) A la fin du congé de maternité/paternité, du congé de maternité supplémentaire, du congé équivalent au congé de maternité, ainsi qu'à la fin d'un congé de paternité, l'employeur est tenu de réintégrer le salarié dans son poste habituel et si cela n'est pas possible, le salarié doit être affecté à un poste équivalent à celui occupé avant le congé de maternité/paternité ou à un autre poste équivalent à ses compétences professionnelles contre la rémunération qu'il aurait reçu s'il n'avait pas bénéficié du congé de maternité.

3. Pauses d'allaitement

1. La salariée **allaitant un enfant** à droit à deux **pauses** de trente minutes chacune durant les heures de travail. La salariée allaitant plus d'un enfant a droit à deux pauses de travail dont chacune de 45 minutes. La salariée peut cumuler les pauses, à condition d'avoir remis à son employeur une demande appropriée.

2. La salariée, dont la durée de travail ne dépasse pas 4 heures par jour, n'a pas droit aux pauses d'allaitement. La salariée peut bénéficier d'une pause pour allaiter lorsque la durée de travail journalière ne dépasse pas 6h.

4. Deux jours de congé payé pour soins de santé de l'enfant de moins de 14 ans.

1. Le salarié **ayant en charge au moins un enfant de moins de 14 ans** a droit à un **congé payé de 2 jours** dont la prise ne doit pas entraîner une diminution de rémunération. Le droit au congé est accordé dès le premier jour du travail et ne dépend ni de l'ancienneté ni du temps de travail.

2. Le droit au congé est accordé aux mères/ pères en charge d'enfants de moins de 14 ans, ainsi qu'à tout salarié en charge d'un enfant adoptif ou d'un enfant biologique de leur conjoint.

3. Le droit du salarié-conjoint au congé n'est pas limité, selon l'art. 188 du Code du Travail, par le fait que sa femme élevant l'enfant ne travaille pas ou est en congé

parental d'éducation. Cependant, si les deux parents ou tuteurs travaillent, le droit au congé ne peut être accordé qu'à l'un des deux. Il est aussi possible que le congé pour s'occuper de l'enfant soit partagé entre les parents (tuteurs).

4. Il est également possible de partager les deux jours de congé entre les parents de façon à ce que chacun d'eux obtient un jour de congé. Les salariés déçus de l'autorité parentale ne bénéficient pas du droit au congé.

5. Droit au congé payé octroyé directement à l'expiration du congé de maternité (art. 163 § 3, 182¹ § 6, 182², 182³ § 3, 183 § 1 i 4 du Code du travail)

- 1) Sur la demande de la salariée, il lui est octroyé le congé payé **directement** à l'expiration du congé de maternité ou d'une période de congé de maternité supplémentaire. Il peut être également accordé au salarié-père qui bénéficie du congé de maternité, d'une période de maternité supplémentaire ou de celui de paternité, ainsi qu'aux salariés qui bénéficient d'un congé qui remplit les conditions propres au congé de maternité ou d'une période de congé de maternité supplémentaire qui remplit les conditions propres au congé de maternité.
- 2) Dans les cas indiqués au point 1, le principe d'octroi des congés payés conformément au plan d'étalement des congés ne s'applique pas. Il n'est pas également possible de changer les dates de ce congé en fonction des besoins de l'employeur.
- 3) L'employeur est obligé d'octroyer au salarié le congé payé à la durée due (p.ex. 26 jours), sans que la prise éventuelle du congé parental d'éducation à l'expiration du congé payé ait quelque incidence sur l'octroi du congé payé.

6. Congé parental d'éducation

- 1) Le salarié dont la période d'emploi dépasse 6 mois a droit au congé parental d'éducation de la durée totale de trois ans, à consommer jusqu'au quatrième anniversaire de l'enfant. La période de 6 mois de référence couvre les périodes d'emploi précédentes.
- 2) Le salarié dont la période d'emploi dépasse 6 mois peut bénéficier du congé parental de 3 ans jusqu'au 18 anniversaire de l'enfant, même lorsqu'il a en bénéficié précédemment, si le salarié doit s'occuper en personne de l'enfant, en raison de l'état de santé de ce dernier reconnu dans un certificat médical mettant en évidence la situation de handicap ou le degré du handicap.
- 3) Les parents ou les tuteurs de l'enfant en droit de bénéficier du congé parental puissent en bénéficier simultanément durant la période de 3 mois au plus.

- 4) Le congé parental est octroyé sur la demande du salarié. Le salarié ne peut le diviser qu'en quatre parties.
- 5) Le congé parental ne peut pas être à l'origine de la dénonciation ou de la résiliation du contrat de travail dans la période qui commence par la remise de la demande d'octroi de congé parental jusqu'à la fin du congé en question. L'employeur peut résilier un contrat de travail avec le salarié en congé parental uniquement en cas de l'ouverture de la procédure de sauvegarde ou de la mise en liquidation judiciaire de l'entreprise.
- 6) L'employeur est tenu de réintégrer le salarié à l'expiration du congé paternel dans le poste habituel ou et si cela n'est possible il doit être affecté dans un emploi le plus proche de celui qu'il occupait avant le congé de maternité/paternité ou un autre poste équivalent à ses compétences professionnelles contre la rémunération au montant égal à celui perçu avant le congé parental.
- 7) Le salarié qui remplit les conditions pour obtenir le congé de maternité/paternité peut déposer auprès de l'employeur une demande de réduction de la durée de travail sans que cette activité à temps partiel soit inférieure à la moitié de l'activité habituelle, pour la période équivalente à celle du congé éventuel. L'employeur est tenu d'accepter la demande du salarié.
- 8) L'employeur ne peut pas dénoncer ou résilier le contrat du travail à dater de la remise par le salarié de la demande de réduction du travail jusqu'à la reprise de l'activité à temps habituel. Cependant cette période de réduction du temps de travail ne doit pas dépasser la période de 12 mois. La résiliation du contrat de travail n'est possible qu'en cas de l'ouverture de la procédure de sauvegarde ou de la mise en liquidation judiciaire de l'entreprise et lorsque la résiliation sans préavis est motivée par une raison justifiée.

VII. Emploi des jeunes travailleurs (Section 9 du Code du Travail) et l'exécution du travail ou d'autres tâches par l'enfant (art.304⁵ du code de travail)

1. Emploi des mineurs – conditions générales

- 1) Le mineur est, au sens du code de travail, une personne âgée entre 16 et 18 ans. **Il est interdit d'employer une personne de moins de 16 ans.**

2) Il est autorisé d'employer le mineur qui

- a) est au moins titulaire d'un diplôme du collège;

- b) est en mesure de présenter un certificat médical confirmant que le travail donné ne présente aucun risque pour sa santé.
- 3) Un mineur non-qualifié ne peut être employé que dans le cadre d'une formation professionnelle.
- 4) L'employeur doit tenir un registre des mineurs.

2. Conclusion et résiliation du contrat de travail en vue de l'apprentissage professionnel

- 1) Lors de la conclusion et la résiliation d'un contrat d'apprentissage professionnel conclu avec un mineur, il convient d'appliquer les dispositions du Code du Travail relatives aux contrats de travail à durée indéterminée, sous réserve des articles 195 et 196 du Code du travail. Le contrat dont le but est l'apprentissage professionnel doit définir en particulier:
 - a) le type de formation professionnelle (l'apprentissage d'une profession ou l'initiation à un métier),
 - b) la durée et le lieu de formation professionnelle,
 - c) le mode de formation théorique supplémentaire,
 - d) le montant de la rémunération.
- 2) La résiliation d'un contrat de travail conclu en vue d'une formation professionnelle n'est admissible que si:
 - a) le mineur ne s'acquitte pas de ses obligations inscrites dans le contrat de travail ou s'abstient de l'obligation scolaire, malgré l'application de mesures éducatives,
 - b) l'employeur est en situation de sauvegarde ou de liquidation judiciaire prononcée,
 - c) la réorganisation de l'établissement rend impossible la poursuite de la formation professionnelle,
 - d) l'employeur constate l'inaptitude du mineur au travail effectué faisant l'objet de la formation professionnelle.

3. Obligation de scolarisation

- 1) Tout salarié mineur est soumis à l'obligation de scolarisation jusqu'à l'âge de 18 ans. Un mineur est tenu en particulier de
 - a) poursuivre l'apprentissage à l'école primaire et au collège, s'il n'a pas atteint un niveau de formation reconnu,
 - b) fréquenter un établissement d'enseignement secondaire ou de poursuivre ses études en dehors d'un établissement scolaire.

- 2) L'employeur est tenu d'accorder, à un mineur soumis à l'obligation scolaire le temps nécessaire au respect de cette obligation.

4. Emploi des mineurs à des travaux autres que prévus dans le cadre de formation professionnelle (aux travaux légers)

- 1) Un mineur peut être affecté aux travaux légers, sous contrat de travail.
- 2) Les travaux légers ne peuvent ni poser un risque pour la vie, la santé et le développement psychophysique du mineur, ni lui empêcher de se soumettre à l'obligation scolaire.
- 3) Une liste des travaux légers est établie par l'employeur, avec l'agrément d'un médecin relevant des services de médecine du travail. La liste doit être approuvée par un inspecteur de travail compétent. De la liste en question sont exclus les travaux prohibés aux mineurs et indiqués dans les dispositions légales détaillées. (règlement du Conseil des Ministres du 24 août 2004 sur la liste des travaux interdits aux mineurs et les conditions de leur emploi aux certains travaux – J.O. n°2047 avec amendements). Les travaux légers sont indiqués dans un règlement de travail établi par l'employeur. L'employeur qui n'est pas soumis à l'obligation de formuler un règlement de travail, est tenu d'indiquer les travaux légers dans un document séparé.
- 4) L'employeur est tenu de communiquer la liste des travaux légers au mineur, avant sa mise en service.
- 5) L'employeur précise la durée du travail et le régime de travail du mineur affecté aux travaux légers en fonction du nombre d'heures hebdomadaires de la scolarisation qui ressort du programme de l'enseignement et de l'horaire scolaire du mineur.
- 6) La durée hebdomadaire du travail d'un mineur affecté aux travaux légers qui suit un cycle d'enseignement, ne peut pas dépasser 12 heures par semaine. Dans la journée scolaire, la durée du travail ne peut pas excéder 2 heures.
- 7) La durée totale du travail d'un mineur affecté aux travaux légers en période de vacances ne peut pas dépasser 7 heures par jour et 35 heures par semaine. Le nombre journalier d'heures de travail d'un mineur de moins de 16 ans, ne peut pas aller au-delà de 6 heures.
- 8) La durée totale du travail d'un mineur, prévue à l'article précédent demeure valable également lorsque ce mineur est employé chez plus d'un employeur. Avant de conclure un contrat avec un mineur, l'employeur est tenu d'obtenir

une déclaration d'emploi ou une attestation confirmant que le mineur en question n'est pas employé chez un autre employeur.

5. Protection particulière de la santé du mineur

- 1) Avant d'être affecté à un travail, tout mineur doit être soumis à un examen médical préliminaire, durant la période d'emploi – aux examens médicaux périodiques et de contrôle.
- 2) Si un médecin constate, par certificat médical, que le travail effectué par un mineur présente un risque pour sa santé, l'employeur est tenu d'affecter le mineur à un autre type de travail. Si l'employeur est dans l'impossibilité de lui proposer un autre emploi, il doit immédiatement résilier son contrat de travail et lui verser une compensation pour la durée de préavis.
- 3) L'employeur est tenu de transmettre au représentant légal du mineur toute information sur le risque professionnel lié au travail effectué par le mineur, ainsi que de lui communiquer les principes de protection au travail.

6. Durée du travail du mineur

- 1) La durée journalière du travail d'un mineur de moins de 16 ans ne peut pas excéder 6 heures.
- 2) La durée journalière du travail d'un mineur de plus de 16 ans ne peut pas dépasser 8 heures.
- 3) Les heures de scolarisation dont la durée découle du programme scolaire s'accumulent avec les heures du travail, même si l'apprentissage est effectué dans les heures de travail.
- 4) Si la durée journalière du travail d'un mineur excède 4,5 heures, l'employeur est tenu d'introduire une pause de 30 minutes ininterrompue assimilée au temps de travail.
- 5) Le mineur ne peut être affecté ni à un travail de nuit ni à celui effectué au-delà de la durée légale de travail.
- 6) Les heures du repos de nuit d'un mineur ont été établies entre 22.00 et 6.00.
- 7) Le repos quotidien d'un mineur doit inclure au moins 14 heures consécutives par jour.
- 8) Le mineur a le droit à, au moins, 48 heures consécutives du repos par semaine, si possible le dimanche.

6. Congé payé

- 1) Le mineur obtient le droit à son premier congé payé au nombre de 12 jours ouvrables après 6 mois du début de son premier travail.
- 2) Un an de travail évolué, le mineur obtient le droit à un congé payé de 26 jours ouvrables. La durée de son congé est pourtant réduite à 20 jours ouvrables dès l'année où il atteint l'âge de 18 ans.
- 3) Durant les vacances scolaires l'employeur est obligé d'accorder au mineur un congé payé. Au mineur qui n'a pas encore obtenu le droit au congé, l'employeur peut, sur demande du mineur, accorder par anticipation un congé durant les vacances scolaires.
- 4) L'employeur est tenu d'accorder au mineur - élève d'un établissement d'enseignement continu pour les adultes, sur sa demande, un congé sans solde pendant les vacances scolaires dont la durée totale ne peut pas dépasser 2 mois, le congé payé inclus. Le congé sans solde est assimilé à la durée du travail totale dont dépendent les droits des salariés.

Exécution du travail ou d'autres tâches payées par l'enfant (art. 304⁵ du Code du travail)

1. L'exécution du travail ou d'autres tâches payées par l'enfant de moins de 16 ans est permise à condition que ce travail ou les tâches soient effectués uniquement pour le compte d'une entreprise qui exerce une activité de nature culturelle, artistique, sportive ou publicitaire. Ce type de travail exige un accord du représentant légal l'enfant ou de son tuteur ainsi que celui de l'inspecteur du travail compétent.
2. L'inspecteur du travail compétent délivre une autorisation appropriée sur la demande de l'entreprise.
3. L'inspecteur du travail compétent refuse de délivrer l'autorisation lorsque l'exécution du travail ou d'autres tâches par l'enfant :
 - 1) pose un risque pour la vie, la santé et le développement psychophysique de l'enfant,
 - 2) peut entraîner le manquement à l'obligation scolaire.
4. L'établissement qui exerce une activité de nature culturelle, artistique, sportive ou publicitaire dépose auprès de l'organe compétent une demande d'autorisation accompagnée des documents suivants :
 - 1) l'accord écrit du représentant légal ou du tuteur de l'enfant pour l'exécution du travail ou d'autres tâches payés par ce dernier ;

- 2) l'opinion du centre psycho-pédagogique sur l'aptitude professionnelle l'enfant;
 - 3) l'attestation médicale d'aptitude professionnelle délivrée par le médecin
 - 4) et si le mineur est soumis à l'obligation de scolarisation – l'opinion du directeur de l'école fréquentée par l'enfant, concernant les possibilités de l'enfant de satisfaire à l'obligation de scolarisation durant l'exécution du travail ou d'autres tâches payées.
5. L'autorisation de l'inspecteur compétent du travail doit inclure :
- 1) les données personnelles l'enfant, de son représentant légal ou tuteur
 - 2) la dénomination de l'établissement qui exerce une activité de nature culturelle, artistique, sportive ou publicitaire
 - 3) la définition du type de travail ou de tâches payés à effectuer par l'enfant
 - 4) la définition de la période au cours de laquelle l'enfant peut effectuer un travail ou autres tâches payés
 - 5) la définition de la durée journalière du travail et d'exécution des tâches payées par l'enfant
 - 6) d'autres précisions indispensables, établies afin de protéger l'enfant, ainsi que l'indication du type, de la nature et de conditions d'exécution du travail et d'autres tâches payées par l'enfant.
6. Sur la requête du représentant légal ou du tuteur de l'enfant l'inspecteur du travail compétent retire l'autorisation.

Attention

L'inspecteur du travail compétent retire son autorisation s'il constate que les conditions du travail de l'enfant ne répondent pas à celles indiquées dans l'autorisation délivrée.

VIII. Interdiction de discrimination dans l'emploi (art. 11³ chapitre II a de la première partie ainsi que l'art. 94³ du Code du Travail)

Quelle que soit la discrimination dans l'emploi, directe ou indirecte, qu'elle soit fondée sur le sexe, l'âge, le handicap, la race, la religion, la nationalité, les convictions politiques, l'appartenance syndicale, l'origine ethnique, la croyance ou l'orientation sexuelle, ou bien fondée sur l'emploi à durée déterminée ou indéterminée, à plein temps ou à temps partiel – elle est inacceptable (art. 11³ Code du Travail).

1. L'égalité en matière de l'emploi

Les salariés doivent être traités de façon égale en matière de l'emploi en ce qui concerne:

- 1) la conclusion ou la résiliation du contrat de travail
- 2) les conditions de travail
- 3) la promotion professionnelle
- 4) l'accès à la formation professionnelle ayant pour objectif le perfectionnement professionnel.

L'employeur est sensé de ne pas se référer aux critères suivants (critères discriminatoires) lors de l'emploi :

- 1) le sexe,
- 2) l'âge,
- 3) le handicap,
- 4) la race,
- 5) la religion
- 6) la nationalité,
- 7) les convictions politiques,
- 8) l'appartenance syndicale,

9) l'origine ethnique,

10) la croyance,

11) l'orientation sexuelle,

12) l'emploi durée déterminée ou indéterminée, à plein temps ou temps partiel.

Attention!

L'égalité de traitement **signifie la non - discrimination de façon quelconque, directe ou indirecte, pour des raisons susmentionnées et appelées critères discriminatoires.**

La discrimination directe a lieu – **lorsque le salarié a été, est, ou serait traité de façon désavantageuse par rapport aux autres salariés, même s'ils se trouvent dans une situation comparable.**

La discrimination indirecte - **a lieu lorsqu'une décision apparemment neutre, un critère appliqué ou une action effectuée provoquent des disproportions ou une situation désavantageuses dans le domaine de la résiliation et de l'établissement d'une relation du travail, des conditions du travail, la promotion ainsi que l'accès à des stages de formations visant à augmenter les capacités professionnelles envers tous ou un certain nombre des travailleurs appartenant à un groupe touché par un ou plusieurs critères discriminatoires susmentionnés. La situation est différente si la disposition, le critère ou l'action sont justifiés par des raisons objectives vue le but qui n'est pas contradictoire à la loi en vigueur, et les moyens utilisés sont correctes et nécessaires.**

La discrimination directe et indirecte se manifeste, en outre, par :

1) les actions encourageant une autre personne à la discrimination en matière d'emploi ou exigeant d'une personne une violation de la règle d'égalité d'emploi,

2) le harcèlement - le comportement inconvenable dont l'objectif ou l'effet porte atteinte à la dignité du salarié.

Le harcèlement sexuel est un type de discrimination en raison de sexe. Il s'agit de chaque comportement inadmissible ou sexuel ou portant sur le sexe du salarié dont le but ou l'effet porte atteinte à la dignité du salarié ; ce type de

comportement peut être composé des éléments physiques, verbaux ou non verbaux.

La soumission par l'employeur au harcèlement et harcèlement sexuel ou bien les actions prises pour lutter contre le harcèlement ou contre le harcèlement sexuel ne peut provoquer aucune conséquence envers l'employeur.

Le principe de l'égalité d'emploi est violé lorsque l'employeur traite un salarié différemment que les autres en fonction d'une ou plusieurs raisons, définies ci-dessus comme critères discriminatoires qui sont en particulier à l'origine :

- 1) du refus de conclure ou de mettre fin à la relation d'emploi,
- 2) de la rémunération ou des conditions de travail défavorables, de l'omission lors de promotions ou d'octroi d'autres avantages liés au travail.
- 3) de l'omission lors de la sélection des salariés dans le cadre des stages de formations continues à l'exception de la situation où un employeur prouve qu'il ne prend en considération que les raisons objectives.

2. Différences de traitements autorisées

Les principes de l'égalité en matière d'emploi ne sont pas violés lorsque les actes accomplis sont proportionnels envers les succès, en accord avec la loi en vigueur et consistent à différer la situation d'un travailleur, tels que :

- 1) le non-emploi du salarié pour une ou plusieurs raisons définies ci-dessus en tant que critères discriminatoires, **si le type de travail ou ses conditions cela est justifié par, ou les exigences et les compétences professionnelles requises des salariés,**
- 2) la dénonciation des conditions d'emploi à un salarié dans le cadre de la durée de travail, si cela est justifié par **des raisons non liées aux salariés**, sans appel à un critère ou des critères susmentionnés comme critères discriminatoires.
- 3) l'application de mesures qui **différencient la situation légale du salarié vu la protection de la paternité, l'âge ou un handicap du salarié**
- 4) l'application de critère de **l'ancienneté du salarié** des conditions d'emploi et de licenciement des salariés, des principes de rémunération, de promotion et d'accès aux formations continues, ce qui justifie l'inégalité de traitement en raison d'âge.

Ne sont pas considérés comme discriminatoires tous les actes entrepris pendant une période déterminée et visant à **égaliser les chances** de tous ou de la majorité des salariés distingués pour une ou plusieurs raisons définies comme critères discriminatoires, par l'atténuation, au profit de ces salariés, des inégalités

réelles dans le cadre de licenciement, d'emploi, de conditions de travail, de promotion ou d'accès aux formations continues pour augmenter les compétences professionnelles.

La discrimination des salariés à cause de **la religion ou la croyance** n'est pas considérée comme violation du principe de l'égalité en matière d'emploi, si la religion ou la croyance constitue une exigence professionnelle importante, essentielle et justifiée en raison du type et du caractère de l'activité menée par les églises et autres associations culturelles, ainsi que les organisations dont l'activité est directement liée à une religion ou une croyance.

3. Le droit à l'égalité de rémunération

Les salariés ont droit à une rémunération égale pour le même travail ou pour un travail de la même valeur.

Par la rémunération il faut entendre tous les éléments composant la rémunération, indépendamment de leur désignation ou nature et tous les autres bénéfices liés un travail et attribués aux salariés sous forme pécuniaire ou autre.

Par les travaux ayant la même valeur on entend tous les travaux exigeant des salariés des qualifications professionnelles comparables, confirmées par les documents prévus par des dispositions distinctes ou par l'expérience professionnelle, ainsi que la responsabilité et l'effort comparables.

4. Revendication d'un salarié à titre de violation des règles d'égalité de traitement

Le salarié qui a subi de la part de l'employeur des actes discriminatoires en matière d'emploi, a droit à **une indemnité non inférieure au salaire minimal**.

Attention !

Si le salarié fait valoir ses droits suite aux actes discriminatoires qu'il a subis, ceci ne justifie ni la dénonciation de la relation d'emploi, ni le licenciement du salarié par l'employeur, ou d'autres conséquences négatives.

La règle mentionnée ci-dessus est également appliquée à toutes les personnes qui aident ou supportent d'une manière quelconque un salarié profitant des droits faisant suites à la violation de loi d'égalité d'emploi.

5 Mobbing (art. 94³ du Code du Travail)

Chaque employeur est obligé à lutter contre le mobbing. Le mobbing est une action ou un comportement, concernant un employé ou adressé contre un employé, consistant au harcèlement ou l'intimidation persistants à long terme. Ce type d'actions produit chez une victime de harcèlement : la détérioration d'évaluation de ses propres compétences professionnelles, le sentiment de l'humiliation ou d'être ridicule, l'isolement ou l'élimination d'un groupe des collaborateurs.

Le travailleur souffrant de problèmes de santé suite au mobbing, a le droit de demander la réparation financière de la part de son employeur pour des atteintes.

Le travailleur, qui suite au mobbing a résilié son contrat du travail, a aussi le droit de demander la réparation financière non inférieure à la rémunération minimale, définie dans les lois spécifiques. La déclaration, préparée par écrit, de la résiliation du travail devrait contenir une explication que le mobbing est la raison de la résiliation d'un contrat du travail.

IX. L'exécution du travail conformément aux dispositions relatives à l'emploi des salariés intérimaires.

L'emploi des salariés intérimaires est fondé sur les principes prévus par la Loi du 9 juillet 2003 sur l'emploi de salariés intérimaires (J.O., N° 166, art. 1608 avec les modifications)

Un extrait de la Loi:

Les principes de l'emploi de salariés intérimaires et de leur transfert au travail temporaire

1. Une agence de travail temporaire emploie des salariés intérimaires à la base d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat conclu pour le temps nécessaire à l'exécution de la tâche.

2. L'employeur intérimaire ne peut pas effectuer au profit l'entreprise - utilisatrice des travaux suivants:

1) un travail particulièrement dangereux - dans le sens des

dispositions élaborées à la base de l'art. 237¹⁵ du Code du Travail.

2) un travail de remplacement relatif au poste occupé par un salarié de l'entreprise utilisatrice, durant la période de la participation de ce salarié à une grève un travail effectué sur un poste occupé pendant les 3 mois précédant la date de l'emploi prévu pour un salarié intérimaire, par le salarié de l'entreprise utilisatrice dont le contrat a été résilié pour des raisons non liées aux salariés.

3 Pour qu'une agence de travail temporaire puisse conclure un contrat de travail avec un travailleur, l'entreprise utilisatrice est obligé d'accorder avec l'agence, sous forme écrite, les éléments suivants:

- 1) le type de travail qui sera effectué par le travailleur temporaire;
- 2) les qualifications professionnelles indispensables pour effectuer les tâches confiées à l'employeur temporaire ;
- 3) la durée prévue du contrat de travail temporaire;
- 4) la durée du travail du travailleur temporaire;
- 5) l'endroit où le travail temporaire sera exécuté.

4. L'employeur communique à l'agence de travail temporaire par écrit:

- 1) le montant de la rémunération pour le travail effectué par le travailleur temporaire et défini dans les dispositions sur la rémunération en vigueur chez l'utilisateur;
- 2) les conditions de travail et dans le cadre de l'hygiène et de la sécurité du travail.

5. l'employeur est obligé d'approvisionner le travailleur temporaire en vêtements et chaussures de travail et en moyens de protection individuelle en boissons et repas. Il s'agit également de l'organisation des formations en matière de sécurité et de l'hygiène du travail, l'établissement des circonstances et des causes des accidents au travail, l'évaluation des risques et la communication à ce sujet.

6. Avant que l'agence de travail temporaire ne conclue le contrat de travail avec le travailleur temporaire, l'agence de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice se mettent d'accord par écrit sur :

- 1) les informations relatives au processus de travail temporaire ayant un impact sur le montant de la rémunération du salarié temporaire ainsi que la façon et le délai du transfert de ces informations à l'agence de travail temporaire afin de lui permettre de faire un calcul correct calcul correct de la rémunération ce travailleur;
- 2) L'étendue des obligations reprises de l'agence temporaire par l'utilisateur, les obligations de l'employeur relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail, autres que celles indiquées dans le point 5 (puisque les obligations mentionnées dans ce point-là concernent l'employeur suite à la loi en vigueur).;
- 3) L'étendue des obligations reprises par l'employeur - utilisateur et liées au remboursement des frais des déplacements professionnels.

7. Le travailleur temporaire peut bénéficier de tout ou d'une partie de congé annuel dans le cadre de son contrat de travail, si l'agence de travail temporaire et l'utilisateur s'en mettent d'accord et après avoir défini les modalités de l'octroi du congé.

8. Si le travail est effectué par le salarié au profit de l'employeur - utilisateur pendant la période égale ou supérieure à 6 mois, l'employeur est tenu de donner au salarié la possibilité à bénéficier du congé pendant cette période de travail. A la date déterminée avec le salarié, l'employeur - utilisateur accorde au salarié temporaire une période de temps libre intérimaire dont la durée est égale à celle du congé payé dû au travailleur temporaire.

9. Toute clause de non emploi du travailleur temporaire par l'employeur - utilisateur à l'issue de la période de l'exécution du travail temporaire, conclue entre l'agence de travail temporaire et l'employeur – utilisateur est nulle.

10. Le contrat de travail conclu entre l'agence de travail temporaire et le travailleur temporaire doit définir les parties, le type du contrat et la date de sa conclusion. Il doit également indiquer l'employeur - utilisateur et définir la période de travail, ainsi que les conditions d'emploi du travailleur temporaire relatives à l'exécution du travail au profit de l'employeur - utilisateur. Le contrat doit notamment inclure toutes les informations sur:

- 1) Le type de travail, la durée du travail et le lieu où ce travail sera effectué de même que
- 2) La rémunération, la date et la manière de paiement de rémunération par l'agence de travail temporaire.

11. Le contrat à durée déterminée peut prévoir la possibilité de rupture du contrat par chacune des parties avant le terme du contrat. Les parties doivent respecter un préavis de:

- 1) 3 jours si le contrat a été conclu pour une période inférieure à 2 semaines;
- 2) d'une semaine, si le contrat a été conclu pour une période supérieure à 2 semaines.

12. Le contrat est conclu par écrit. Si le contrat n'a pas été conclu par écrit, l'agence de travail temporaire est tenue de confirmer au salarié, par écrit, le type et les conditions du contrat, au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant la mise à en service du salarié.

13. L'utilisateur s'acquiesce de ses obligations et bénéficie des droits de l'employeur dans l'étendue indispensable pour organiser le travail du travailleur temporaire.

L'employeur - utilisateur est tenu:

- 1) de garantir des conditions de travail préservant la

santé et la sécurité du salarié à l'endroit où le travail temporaire sera effectué;

- 2) d'établir un registre du temps du travail du travailleur temporaire selon les principes appliqués aux salariés;
- 3) de ne pas appliquer dans le cas du travailleur temporaire les dispositions de l'article 42

4 du Code du Travail portent sur la possibilité de confier à un employé, dans la situation où les conditions l'exigent de la part d'un employeur, un autre travail pour la période plus courte que trois mois, dans l'année civile), ni de lui confier des tâches au profit ou sous la direction d'un autre acteur.

14. Dans la période de l'exécution du travail temporaire au profit de l'employeur – utilisateur, où le salarié travaille pour l'utilisateur, l'utilisateur est tenu de garantir au travailleur temporaire **les mêmes conditions de travail et conditions d'emploi** qu'aux salariés employés par l'employeur - utilisateur sur les mêmes postes de travail.

L'utilisateur n'est pas chargé d'organiser les formations visant l'augmentation des compétences professionnelles des les travailleurs temporaires employés pour une période inférieure à 6 semaines.

15. Le salarié intérimaire envers qui l'employeur – utilisateur a manqué au principe de la légalité du traitement des salariés, est en droit de **revendiquer les dédommagements auprès de l'agence de travail temporaire**, au montant défini dans les dispositions du Code du Travail relatives aux dédommagements dus au travailleur temporaire à titre d'un manquement au principe du traitement égal des salariés (d'un montant non inférieur au salaire minimal). L'agence de travail temporaire a le droit de revendiquer, auprès de l'utilisateur, le remboursement du dédommagement versé par l'agence au travailleur temporaire.

16. Le salarié intérimaire a droit à un congé payé de 2 jours pour chaque mois de travail effectué au profit d'un ou plusieurs employeurs - utilisateurs. Le salarié intérimaire n'a pas le droit au congé pour la période pour laquelle il avait déjà pris son congé chez un autre utilisateur à la base de dispositions distinctes.

17. Le congé payé est accordé au travailleur temporaire les jours qui seraient ses jours ouvrables, s'il n'avait pas pris son congé payé. Dans le cas où le salarié intérimaire n'a pas son congé pendant la période de travail temporaire, l'agence de travail temporaire est obligé de lui payer un équivalent financier contre le congé non pris ou une partie restant à prendre. La rémunération pour chaque jour de congé

payé ou son équivalent financier est fixé en divisant la rémunération obtenue du salarié relative à toute la période du travail pour lequel la rémunération était due.

18. Le contrat de travail conclu avec le salarié intérimaire expire à la fin de la période du travail fixée par les parties. L'utilisateur, qui a l'intention de rompre le contrat de travail du travailleur temporaire avant le terme fixé avec l'agence de travail temporaire, informe l'agence de travail temporaire par écrit du terme prévu de l'exécution du travail du travailleur temporaire, si possible en respectant le préavis engageant les parties du contrat.

Si le salarié arrête effectivement son travail au profit de l'employeur - utilisateur pour cause d'une absence non justifiée du salarié au travail ou après avoir refusé de continuer à travailler au profit de l'employeur - utilisateur, l'utilisateur est tenu d'informer immédiatement l'agence de travail temporaire de la date et des circonstances de l'arrêt de travail du travailleur temporaire.

19. L'agence de travail temporaire établit pour le salarié temporaire un certificat de travail pour l'ensemble des périodes d'emploi à ladite agence. Le certificat inclut tous les contrats de travail conclus durant la période inférieure à 12 mois consécutifs et est établi à l'expiration de cette période. Si le contrat conclu avant l'expiration de 12 mois expire ou est résilié à l'expiration du délai indiqué, le certificat de travail est établi le jour de la résiliation ou de l'expiration du contrat de travail.

Si l'établissement du contrat de travail dans les délais ci-dessus indiqués n'est pas possible, l'agence de travail temporaire est tenue d'envoyer le certificat ou de le remettre au salarié temporaire ou à une personne autorisée à l'écrit à la réception du document dans le délai de 7 jours consécutifs. Le salarié temporaire peut, à tout moment, demander à l'agence de lui établir un certificat de travail en cas de la résiliation ou de l'expiration de la relation de travail. Le certificat de travail se réfère à la période d'emploi sur le fondement de chaque contrat de travail consécutif ou à l'ensemble des périodes d'emploi qui inclut les contrats de travail consécutifs. Le certificat de travail doit être établi dans le délai de 7 jours à partir du jour de la réception de la demande du travailleur. Si l'établissement dudit certificat n'est pas possible, l'agence de travail temporaire est obligée d'envoyer ou de remettre le document au salarié ou à une personne autorisée par l'écrit à la réception du certificat dans le délai de 7 jours consécutifs.

20. La durée maximale du travail temporaire effectué au profit de l'employeur – l'utilisateur ne peut pas dépasser 18 mois au cours de 36 mois qui se suivent.

21. Si le salarié temporaire effectue, de façon continue un travail au profit d'un employeur – l'utilisateur et sa mission comporte des tâches habituellement réalisées

par un salarié absent employé par l'employeur – l'utilisateur, la période maximale de l'exécution du travail du salarié temporaire ne peut pas dépasser 36 mois.

Dans le cas pareil après l'arrivée à terme de la période du travail temporaire mentionnée dans le point 2 s'est écoulée, le travailleur temporaire ne peut pas être de nouveau placé chez le même employeur - utilisateur avant que ne s'écoulent 36 mois.

21. Le salarié temporaire effectuant un travail au profit de l'employeur - utilisateur a le droit d'accéder aux locaux sociaux et sanitaires, selon les mêmes principes que les salariés de l'utilisateur.