

**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**

Varsovie, mai 2015

Table de matières

Introduction.....	3
I. Normes et durée du travail et périodes du repos journalier et hebdomadaire.....	5
II. Durée des congés.....	11
III. Salaire minimum.....	12
IV. Montant de la majoration du salaire à titre des heures supplémentaires.....	13
V. Santé et sécurité au travail	14
VI. Droits parentaux des salariés.....	22
VII. Emploi des mineurs et l'exercice du travail ou d'autres activités rémunérées par l'enfant.....	31
VIII. Interdiction de la discrimination dans l'emploi.....	37
IX. Exercice du travail conformément aux dispositions relatives à l'emploi des travailleurs intérimaires	42

Introduction

Les conditions d'emploi des travailleurs, provenant d'un Pays membre de l'Union européenne, détachés au travail sur le territoire de la République de Pologne, sont déterminées par les dispositions des articles 67¹ et 67² *de la loi du 26 juin 1974 Code du travail (J.O. de 2014, texte 1502, version consolidée 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 67° 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 une entité étrangère,
- dans la succursale (filiale) de cet employeur à l'étranger,
- 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 dispositions régissant les droits et les obligations des travailleurs (art. 67¹ § 2 du Code du travail).

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

- 1) les normes et la durée du 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 conformément à des dispositions particulières,
- 4) le montant des majorations à titre du travail effectué dans les heures

supplémentaires,

- 5) la santé et la sécurité au travail,
- 6) les compétences des travailleurs, liées aux droits parentaux,
- 7) l'emploi des mineurs et l'exercice du travail ou d'autres activités rémunérées 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 intérimaires.

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, réalisant 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 une entité étrangère et dont la réalisation est indispensable pour l'exploitation de produits livrés. Il s'agit des conditions minimales concernant :

- la durée du congé payé,
- le salaire minimum à titre du travail,
- le montant de la majoration à titre du travail effectué 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 autre pays de l'Association européenne de libre-échange (AELE) – étant partie de l'accord sur l'Espace Economique Européen (art. 67⁴ du Code du travail).

I. Les normes et la durée du travail et des périodes du repos journalier et hebdomadaire

1. Définitions de la durée du travail (art. 128 du Code du travail)

La durée du travail est la durée pendant laquelle le travailleur reste à la disposition de l'employeur dans l'établissement ou dans un autre lieu désigné aux fins de l'exécution du travail.

La période pendant laquelle le travailleur est obligé de se tenir à la disposition de l'employeur commence dès la comparution du travailleur, dans un délai fixé, dans l'établissement ou dans un autre lieu désigné aux fins de l'exécution du travail, et finit soit avec l'expiration d'une période de travail déterminée, soit dans un délai postérieur, à condition que le travailleur ait été obligé d'effectuer le travail dans les heures supplémentaires. La durée du trajet aller/retour du travailleur du domicile au lieu de travail n'est pas incluse dans la durée du travail effectif.

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

La durée du travail de base ne peut pas dépasser 8 heures par jour et en moyenne 40 heures par semaine ouvrable de cinq jours en moyenne, sur la période de référence supérieure à 4 mois.

Dans chaque système de travail, si cela est justifié par des raisons objectives ou techniques ou liées à l'organisation de la durée du travail, il est possible de rallonger la période de référence jusqu'à 12 heures au maximum, en respectant les règles générales de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

3. Système de la durée du travail (art. 135 - 140 et art. 143 – 144 du Code du travail)

A) Systèmes d'organisation de la durée du travail admettant un dépassement de 8 heures de la norme journalière (art. 135 - 138 et 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 référence inférieure 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 inférieure 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 secteur du gardiennage de machines ou de la protection de personnes, ainsi que des travailleurs des services de sapeurs-pompiers et d'équipes de secours, existant au sein de l'établissement, peut être appliqué le système équilibré de travail, permettant de prolonger la durée journalière du travail jusqu'à 24 heures, dans une période de référence inférieure 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 inférieure 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 travailleur jusqu'à 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 du Code du travail);
- système de travail du weekend - sur la demande écrite du travailleur, l'employeur peut l'occuper au 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 inférieure à un mois (art. 144 du Code du travail).

B) 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. L'aménagement de temps de 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.

C) 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.

4. Heures supplémentaires (art. 131 et art. 151 du Code du travail)

La durée du travail hebdomadaire, y compris les heures supplémentaires, ne peut excéder 48 heures en moyenne sur la période de référence retenue. Cette restriction ne s'applique pas aux travailleurs gérant l'établissement au nom des employeurs.

La durée du travail dépassant les normes, ainsi que la durée du travail supérieure à la durée journalière du travail, découlant du système et de l'aménagement des horaires en vigueur pour le travailleur en question, constitue les heures supplémentaires.

Le recours aux heures supplémentaires est autorisé dans les cas suivants:

1. la nécessité de conduire une action de sauvetage en vue de protection de la vie ou de la santé des personnes, de protection des biens ou de l'environnement naturel ou en vue de réparation d'une panne;
2. des besoins particuliers de l'employeur.

À l'égard des travailleurs employés aux postes où les normes en matière de concentration ou d'intensité des agents nocifs pour la santé sont dépassées, il n'est pas acceptable de travailler dans les heures supplémentaires en raison de besoins particuliers de l'employeur.

Les heures travaillées suite à une absence au travail, accordée au travailleur sur la demande écrite de ce dernier afin qu'il règle les affaires personnelles, ne constituent

pas les heures supplémentaires.

Le nombre d'heures supplémentaires travaillées en raison de besoins particuliers de l'employeur ne peut pas dépasser **150 heures sur une année civile** pour un travailleur.

Il est possible d'arrêter une autre limite d'heures supplémentaires par année civile que celle susvisée, dans une convention collective, règlement de travail, contrat de travail - si l'employeur n'est pas concerné par une convention collective ou par l'obligation d'établir le règlement de travail.

Dans le cas du travailleur employé à temps partiel, les parties déterminent le nombre autorisé d'heures travaillées au-delà de la durée du travail stipulé dans le contrat de travail. Le dépassement de ce nombre confère au travailleur concerné le droit à une rémunération supplémentaire pour le travail exécuté dans les heures supplémentaires.

5. Travail de nuit (art. 151⁷ du Code du travail)

La nuit correspond à 8 heures entre 21⁰⁰ et 7⁰⁰. Le travailleur dont les horaires incluent au moins trois heures de travail de nuit par jour, ou dont au moins ¼ de la durée du travail sur une période de référence correspond à la nuit, est un travailleur de nuit.

La durée du travail du travailleur de nuit ne peut pas dépasser huit heures par jour, s'il accomplit des travaux particulièrement dangereux ou des travaux liés à un effort physique ou intellectuel particulier. Les dispositions susvisées ne s'appliquent pas :

1. aux travailleurs assumant la gestion de l'établissement au nom de l'employeur,
2. aux cas de nécessité de conduire une action de sauvetage en vue de protection de la vie ou de la santé des personnes, de protection des biens ou de l'environnement naturel, ou en vue de réparation d'une panne.

La liste de travaux particulièrement dangereux ou liés à un effort physique ou intellectuel particulier est rédigée par l'employeur, en accord avec l'organisation syndicale, et à défaut d'organisation syndicale dans l'établissement concerné - avec les représentants des travailleurs, élus conformément aux modalités retenues par l'employeur, et sur avis du médecin assumant le contrôle préventif de la santé des travailleurs, compte tenu de la nécessité de garantir aux travailleurs la sécurité au travail et la protection de leur santé.

6. Droit du travailleur à la pause (art. 134 du Code du travail)

Si la durée du travail journalière du travailleur est égale ou supérieure à 6 heures, le travailleur a droit à une pause de 15 minutes au moins, incluse dans son temps de

travail.

L'employeur peut introduire une pause de travail, exclue de la durée du travail, de 60 minutes au maximum, réservée au repas ou aux affaires personnelles. Cette pause est introduite dans la convention collective, dans le règlement de travail ou dans le contrat de travail, si l'employeur n'est pas concerné par une convention collective ou par l'obligation d'établir le règlement de travail.

7. 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 assument la gestion d'un établissement de travail au nom de l'employeur,
- 2) les cas où il est nécessaire de conduire une action de sauvetage en vue de protection de la vie ou de la santé des personnes, de protection des biens ou de l'environnement naturel, ou en vue de réparation d'une panne.

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 est de 35 heures au minimum et qui comprend au moins 11 heures de repos quotidien continu.

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 d'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 par semaine.

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 dimanche.

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

- 1) lorsqu'il est nécessaire de conduire 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 le transport public,
 - 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 prestation de services à la population,
 - c) les restaurations,
 - d) l'hôtellerie,
 - e) les services communaux,
 - f) les établissements publics de santé et d'autres établissements de soins de santé destinés aux personnes dont l'état de santé exige des soins en permanence (24/24h) ou des soins journaliers,
 - g) les unités organisationnelles d'assistance sociale et les établissements d'assistance familiale ou de tutelle qui assurent une assistance permanente,
 - h) les établissements exerçant une activité culturelle, éducative et touristique,
 - 10) dans le cas des travailleurs occupés dans un système de travail où le travail est effectué uniquement les vendredi, samedi, dimanche et les fêtes.
 - 11) lors de l'exécution des travaux:
 - a) impliquant une prestation de services à l'aide de moyens de communication électronique, au sens des dispositions sur la prestation des services par voie électronique ou via des équipements de télécommunications, au sens des dispositions de la loi sur les télécommunications, reçus en dehors de la République de Pologne, à condition que les dimanches et le fêtes, définis dans les dispositions légales sur les jours fériés, sont des jours de travail, conformément aux dispositions appliquées au destinataire du service.
 - b) garantissant la possibilité de prestation des services suscités.

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

Le premier congé:

Le travailleur qui entreprend son premier travail a droit durant la première année civile, où il a été employé, à un congé dont la durée croît après chaque mois de travail de 1/12 de la durée du congé légal qui lui est dû après un an de travail.

Le congé consécutif:

Le travailleur acquiert le droit aux congés consécutifs chaque année civile suivante.

La durée du congé s'élève à:

- 1) 20 jours ouvrables – si l'ancienneté du travailleur est inférieure à 10 ans,
- 2) 26 jours ouvrables – si l'ancienneté du travailleur est égale ou supérieure à 10 ans.

La durée du congé légal du travailleur employé à temps partiel est fixée proportionnellement à la durée du travail de ce travailleur, sur la base de la durée du congé légal déterminée ci-dessus ; une journée partielle de congé est arrondie à un jour complet de congé.

III. Salaire minimum

À partir du 1 janvier 2015, le montant du salaire minimum est égal à 1750,00 PLN (règlement du Conseil des Ministres du 11 septembre 2014 sur le montant du salaire minimum en 2015 délivré sur le fondement de la loi du 10 octobre 2002 sur le salaire minimum; J.O. N° 200, texte 1679 avec les amendements).

Dans les années précédentes le montant du salaire minimum s'élevait à:

Année	Montant du salaire minimum (en PLN)
2014	1680,00
2013	1600,00
2012	1500,00

Afin de calculer le montant de la rémunération du travailleur, il est nécessaire de prendre en considération 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 travailleur, il n'est pas pris en compte:

- 1) le prix d'ancienneté;
- 2) l'indemnité due au travailleur en raison de son départ à la retraite ou à la pension à titre d'une inaptitude au travail;
- 3) la rémunération pour le travail dans les heures supplémentaires.

Les indemnités dues à titre d'un déplacement professionnel, y compris les indemnités journalières, ne sont pas incluses dans les rémunérations personnelles selon l'Office Central des Statistiques.

Le travailleur, qui effectue le travail à plein temps, ne peut pas recevoir un salaire inférieur au minimum conventionnel. Une seule exception à ce principe est prévue dans le cas de la première année de travail du travailleur, durant laquelle la rémunération ne peut pas être inférieure à 80% du salaire minimum. Dans le cas des travailleurs employés à temps partiel, le montant de la rémunération minimale est fixé proportionnellement au nombre d'heures travaillées par le travailleur le mois concerné, en prenant pour la base le montant du salaire minimum défini dans *la loi sur le salaire minimum*.

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

Outre le salaire conventionnel, les heures supplémentaires confèrent au travailleur le droit à une majoration du salaire égale à :

- 1) **100% du salaire** – pour les heures supplémentaires travaillées:
 - a) la nuit,
 - b) les dimanches et les fêtes – dans la mesure où ils constituent des jours fériés pour le travailleur, conformément à l'aménagement du temps du travail,
 - c) un jour férié accordé au travailleur en contrepartie du travail effectué dimanche ou une fête, conformément à l'aménagement du temps du travail,
- 2) **50% du salaire** – à titre des 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 travailleur a droit à la majoration pour les heures supplémentaires à titre d'avoir dépassé la norme journalière du 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 travailleurs effectuant le travail 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 dans les heures supplémentaires prévue.

V. Santé et sécurité au travail (titre dixième du Code du travail)

1. 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 santé et de 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 supprimé malgré une abstention du travail, le travailleur est autorisé à quitter un lieu dangereux de travail et d'en informer aussitôt son supérieur.

Dans les cas susmentionnés, le travailleur garde son droit à la rémunération pour les périodes durant lesquelles il s'est abstenu du travail ou s'est éloigné du lieu dangereux.

Après avoir notifié son supérieur, le travailleur a droit de s'abstenir du travail requérant des capacités psychiques et physiques particulières, si son état psychique et physique ne garantit pas l'exécution du travail en toute sécurité et menace la sécurité d'autres personnes.

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.

2. Protection de la santé à titre préventif

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

L'employeur est obligé d'évaluer et de documenter les risques professionnels causés par le travail effectué, ainsi que de mettre en place des mesures préventives 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'événements non voulus liés au travail exercé, entraînant des pertes et, en particulier, ceux ayant des conséquences négatives pour la santé des travailleurs, suite à des risques professionnels au milieu de 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 légales générales en matière de sécurité et de santé au travail – J.O. de*

Examens médicaux préventifs (art. 229 du Code du travail)

Les examens médicaux préliminaires sont obligatoires pour:

- 1) de nouveaux travailleurs à l'embauche,
- 2) travailleurs mineurs transférés sur d'autres postes de travail, ainsi que d'autres travailleurs transférés sur des postes caractérisés par l'existence des agents nocifs ou des conditions de travail pénibles.

Cependant, les examens médicaux préliminaires ne sont pas obligatoires pour:

- 1) travailleurs réembauchés par le même employeur, au même poste ou à un poste caractérisé par des conditions de travail identiques, en vertu d'un contrat conclu dans les trente jours à compter de la résiliation ou de l'expiration du contrat de travail précédent avec le même employeur,
- 2) travailleurs embauchés par un autre employeur, à un poste de travail dans les trente jours à compter de la résiliation ou de l'expiration du contrat de travail précédent, à condition qu'ils présentent à l'employeur une attestation médicale valable constatant l'absence de contre-indications au travail dans des conditions de travail indiquées dans la prescription médicale, sous réserve que l'employeur soit obligé de constater que ces conditions correspondent à ceux associées au poste de travail, à l'exclusion des personnes admis pour l'exécution de travaux particulièrement dangereux.

Ce principe s'applique respectivement dans le cas où la personne embauchée au travail, reste à la fois liée d'un contrat de travail conclu avec un autre employeur.

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 travailleur est obligé à passer **un examen médical de contrôle** en vue d'évaluer son aptitude à reprendre le travail.

Les examens médicaux périodiques et les contrôles médicaux sont réalisés, dans la mesure du possible, dans les horaires de travail. Le travailleur garde le droit à la rémunération pour la durée de non accomplissement du travail dû aux examens médicaux, et lorsqu'il doit se déplacer dans une autre ville pour passer ces examens, il bénéficie du droit au remboursement des frais de déplacement conformément aux dispositifs en vigueur concernant les déplacements professionnels.

Il est interdit à l'employeur d'occuper le travailleur sans que ce dernier présente un avis médical valable confirmant son aptitude au travail à un poste déterminé dans les conditions de travail indiquées dans la prescription. Les examens préliminaires, périodiques et les contrôles sont effectués sur le fondement d'une prescription émise par l'employeur.

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 résiliation de la relation du 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 ceux de surveillance médicale pour les personnes exposées aux substances et facteurs cancérigènes ou aux poussières fibreuses, 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 de 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 des 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 salaire, le travailleur a droit à une majoration compensatrice pendant une période non supérieure à 6 mois.

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

En cas d'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 de mettre en place les mesures appropriées pour prévenir les accidents semblables.

La définition de l'accident du travail a été déterminé dans *la loi du 30 octobre 2002 sur la sécurité sociale à titre des accidents du travail et des maladies professionnelles* (J.O. de 2009 N° 167, texte 1322, texte codifié avec modifications), qui détermine entre autres les types d'indemnités à titre des accidents du travail et des

maladies professionnelles, ainsi que les conditions d'acquisition du droit aux indemnités susmentionnées.

En tant qu'accident du travail est considéré un événement soudain survenu lors de l'exécution du travail en raison d'un facteur externe, pouvant donner lieu à une lésion ou une mort :

- lors de l'exécution ou en relation avec l'exécution de travaux simples ou des demandes de l'employeur par le travailleur;
- lors de l'exécution ou en relation avec l'exécution par le travailleur des activités pour le compte de l'employeur, même sans demande de ce dernier;
- le temps pendant lequel le travailleur reste à la disposition de l'employeur, sur la route entre le siège de l'employeur et le lieu de l'exercice des fonctions résultant de la relation du travail,

De la même manière que l'accident du travail est traité l'accident que le travailleur a subi :

- lors d'un déplacement professionnel, dans d'autres circonstances que celles citées ci-dessus, à moins que l'accident n'ait été causé par le comportement du travailleur étant sans rapport avec les obligations qui lui avaient été confiées,
- lors de la formation d'autodéfense;
- lors de la réalisation des tâches demandées par les organisations syndicales agissant chez l'employeur.

Type d'accidents du travail :

- mortel – un accident provoquant le décès de la victime dans une période inférieure à 6 mois à compter de la date de l'accident,
- grave – un accident qui a donné lieu à une lésion grave telle que : perte de la vue, de l'audition ou de la parole, perte de la capacité de reproduction ou une autre invalidité ou incapacité qui aurait des graves incidences sur les fonctions primordiales de l'organisme, ainsi qu'une maladie incurable ou potentiellement mortelle, maladie mentale permanente, incapacité professionnelle totale ou partielle ou enlaidissement important permanent ou déformation,
- léger – tout autre accident qui ne comporte pas d'éléments d'un accident mortel ou grave,
- collectif – un accident qui a été subi par deux personnes au moins,

L'employeur est tenu de notifier immédiatement à l'inspecteur régional du travail compétent et au procureur un accident du travail mortel, grave ou collectif et tout autre accident qui a entraîné les conséquences susmentionnées et est lié au travail, à condition qu'il soit considéré en tant qu'accident du travail.

L'employeur est obligé de tenir un registre des accidents du travail. En outre, l'employeur est obligé de conserver pendant 10 ans le procès-verbal sur les circonstances et les causes d'un accident du travail avec toute la documentation post-accidentelle.

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

4. Formation en matière de santé et de sécurité au travail (art. 237³ et 237⁴ du Code du travail)

Il est interdit d'admettre au travail un travailleur n'ayant pas de qualifications requises ou de compétences nécessaires, ou bien d'une connaissance suffisante des dispositions et principes en matière de santé et de sécurité au travail.

L'employeur doit assurer au travailleur une formation en matière de santé et de sécurité au travail avant la prise de fonctions par ce dernier et assurer les formations périodiques en la matière. Il n'est pas exigé de former le travailleur avant son admission au travail lorsqu'il a été déjà occupé au même poste 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 dépens de l'employeur.

L'employeur est obligé de connaître aux travailleurs les dispositions et les principes de santé et de sécurité au travail relatives aux travaux qu'ils réalisent, ainsi que de leur délivrer des instructions et des consignes détaillées en matière de santé et de sécurité au travail sur les postes de travail.

Le travailleur est tenu d'affirmer par écrit d'avoir pris connaissance des dispositions et des principes de la santé et de la sécurité au travail.

Les principes détaillés de la formation en matière de santé et de sécurité au travail ont été déterminées dans *le règlement du Ministre de l'Economie et du Travail du 27 juin 2004 sur les formations en matière de santé et de sécurité au travail (J.O. de 2004, n° 180, texte 1860, avec modifications)*.

Les dispositions du règlement prévoient deux types de formations en matière de santé et de sécurité au travail :

- a) formation préliminaire – effectuée avant l'admission au travail au poste déterminé.

Cette formation comporte:

- une formation générale – assurant aux travailleurs la possibilité de connaître les dispositions fondamentales de santé et de sécurité, incluses dans le Code du travail, dans des conventions collectives ou des règlements de travail, et de prendre connaissance des dispositions et les règles de santé et de sécurité au travail en vigueur dans un établissement

de travail donné, ainsi que des règles de premiers secours en cas d'accident,

- une formation relative au poste de travail – assurant aux travailleurs la possibilité de connaître les facteurs liés à l'environnement du travail, présents aux postes de travail qu'ils occupent, un risque professionnel lié aux travaux exécutés, les modalités de protection contre les dangers qui peuvent être produits par les facteurs susmentionnés, ainsi que les méthodes d'exécution du travail de manière sûre aux postes de travail.
- b) formation périodique – dont le but est d'actualiser et de systématiser les connaissances et les compétences en matière de santé et de sécurité au travail ainsi que de faire connaître aux participants de la formation des nouvelles solutions techniques et organisationnelles en la matière.

La première formation périodique pour l'employeur, et d'autres dirigeants, notamment pour des chefs, maîtres et contremaîtres devrait avoir lieu durant la période inférieure à 6 mois à compter de la date du début du travail aux postes susmentionnés. Les autres travailleurs devraient effectuer cette formation au bout de 12 mois à compter de la date du début du travail à leurs postes.

La formation périodique devrait être organisée dans les délais suivants:

- une fois par an – les travailleurs employés au poste d'ouvrier en construction où des travaux particulièrement dangereux sont réalisés,
- tous les 3 ans – les autres travailleurs employés au poste d'ouvrier en construction,
- tous les 5 ans – les employeurs et d'autres dirigeants, notamment des chauffeurs, maîtres et contremaîtres ; les travailleurs - technicien et ingénieur, y compris des créateurs, constructeurs des machines et d'autres installations techniques, technologues et organisateurs des processus de production ; les agents du service de santé et de sécurité au travail et d'autres personnes remplissant les fonctions de ce service ; les travailleurs dont le travail est liée au contact avec des agents nocifs, pénibles ou dangereux pour la santé et ceux ayant une responsabilité dans le cadre de santé et de sécurité au travail.
- tous les 6 ans – le personnel administratif et d'autres employés non- mentionnés ci-dessus.

5. Service de santé et de sécurité au travail (art. 237¹¹ du Code du travail)

L'employeur qui emploie plus de 100 travailleurs met en place un service de santé et de sécurité au travail qui exercera la fonction de conseil et de contrôle dans le cadre de santé et de sécurité au travail. L'employeur qui a fait une formation nécessaire à l'établissement d'un service de santé et de sécurité au travail, peut, lui-même,

accomplir des missions d'un tel service, lorsque :

- 1) il emploie jusqu'à 10 travailleurs, ou
- 2) il emploie jusqu'à 20 travailleurs et exerce son activité dans une entreprise classée dans la troisième, au maximum, catégorie de risques, aux termes de 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 travailleurs, les missions d'un service de santé et de sécurité au travail peuvent être confiées à des experts externes ou à un travailleur occupé pour un autre travail. L'inspecteur du travail compétent peut ordonner à l'employeur, dont le nombre d'effectifs ne dépassent pas 100 travailleurs, d'établir un service de santé et de sécurité au travail si ceci est justifié par des risques professionnels constatés.

6. Commission de santé et de sécurité au travail (art. 237¹² et 237¹³ du Code du travail)

Lorsque le nombre de travailleurs est supérieur à 250, l'employeur met en place une commission de santé et de sécurité au travail, assumant les fonctions de conseil auprès de l'employeur. La commission est composée, à part égale, des représentants de l'employeur, dont des travailleurs employés au service de santé et de sécurité au travail et un médecin veillant sur la santé des travailleurs, ainsi que des représentants des travailleurs, dont un inspecteur social du travail. La commission est présidée par l'employeur ou son représentant légal.

La commission a pour mission de réviser les conditions de travail, d'évaluer systématiquement l'état de la santé et de la sécurité au travail, de donner son avis sur les mesures de prévention des accidents du travail et de maladies professionnelles, appliquées par l'employeur, de formuler des conclusions concernant l'amélioration des conditions de travail et de coopérer avec l'employeur dans la réalisation des obligations incombant à ce dernier en matière de santé et de sécurité au travail.

Les réunions de la commission sont tenues 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 recourt à des expertises ou à des opinions d'experts externes - dans les cas convenus avec l'employeur et aux dépens de ce dernier.

Index de principaux actes exécutifs de la santé 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 la santé au travail (J.O. du 2003, N° 169, texte 1650 avec modifications);*
- 2)** *Règlement du Ministre de la Santé et de la Protection Sociale du 30 mai 1996 sur la conduite des examens médicaux des travailleurs, de l'étendue de la protection sociale préventive des travailleurs et des avis médicaux délivrés aux fins définies dans le Code du travail (J.O. N° 69, texte 332 avec modifications);*
 - 3)** *Règlement du Conseil des Ministres du 1 juin 2009 sur l'établissement des circonstances et des causes des accidents du travail (J.O. N° 105, texte 870);*
 - 4)** *Règlement du Conseil des Ministres du 30 juin 2009 sur les maladies professionnelles (J.O. de 2013, texte 1367 texte codifié.);*
 - 5)** *Règlement du Ministre de la Santé du 1 août 2002 sur les modalités de la documentation relative aux maladies professionnelles et aux effets des maladies (J.O. de 2013, texte 1379 texte codifié.);*
 - 6)** *Règlement du Ministre de l'Economie et du Travail du 27 juillet 2004 sur les formations en matière de santé et de sécurité au travail (J.O. N° 180, texte 1860 avec modifications);*
 - 7)** *Règlement du Conseil des Ministres du 2 septembre 1997 sur les services de santé et de sécurité au travail (J.O. N° 109, texte 704 avec modifications);*
 - 8)** *Règlement du Ministre du Travail et de la Politique Sociale du 6 juin 2014 sur les normes maximales admissibles d'intensité et de concentration des agents nuisibles à la santé au milieu de travail (J.O. 2014.817);*
 - 9)** *Règlement du Ministre de la Santé du 2 février 2011 sur les examens et les mesures des facteurs nuisibles à la santé au milieu de travail (J.O. N° 33, texte 166).*

VI. Droits parentaux des salariés (titre huitième 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 salariée 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) Le contrat de travail conclu à durée déterminée, pour l'accomplissement d'une tâche déterminée, ou à une période d'essai supérieure à un mois, et dont l'expiration aurait lieu après la fin du troisième mois de grossesse, est prolongé jusqu'à la date de l'accouchement. Les dispositions susmentionnées ne s'appliquent pas aux contrats de travail à durée déterminée conclus avec les salariées employées pour remplacer un salarié absent pour des raisons motivées.
- 3) La résiliation d'un contrat de travail par l'employeur pendant la grossesse ou le congé de maternité ne peut intervenir que dans le cas de constatation de la faillite ou de la liquidation de l'employeur. L'employeur est obligé de convenir la date de résiliation du contrat de travail avec l'organisation syndicale représentant la salariée.
- 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 salarié-père qui élève un enfant en période de congé de maternité, de congé de maternité supplémentaire ou de congé paternel, ainsi qu'aux salariés en congé accordé dans les conditions du congé de maternité ou du congé parental.
- 5) Il est interdit à l'employeur d'occuper la salariée enceinte en sus du nombre réglementaire d'heures de travail ou pour un travail de nuit. Une salariée enceinte ne peut être, sans son consentement, détachée hors de son lieu de travail permanent, ni employée selon un système de travail intermittent.
- 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 sur la liste des travaux particulièrement pénibles ou dangereux pour la santé des femmes (J.O. N° 114, texte 545 avec modifications)*, lesquels sont interdits aux femmes enceintes et allaitantes, quelque soit le niveau de risque d'exposition aux agents nocifs ou dangereux pour la santé, est tenu de la transférer à un autre travail, et dans la mesure de possible, de la dispenser du devoir de l'exécution du travail

pour une période nécessaire.

- 7) L'employeur qui emploie la femme enceinte ou allaitante aux d'autres 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 inefficace d'adapter les conditions de travail au poste actuel ou de réduire la durée du travail, l'employeur est tenu de transférer la salariée à un autre travail, et à défaut de cela, il est obligé de la dispenser du devoir de travailler pour une période nécessaire. Les mêmes principes s'appliquent à toute salariée enceinte ou allaitante présente à l'employeur un certificat médical de contre-indication à l'exercice du travail actuel.
- 8) Lorsque le changement des conditions du travail au poste actuel, la réduction de la durée du travail ou le transfert pour un autre travail entraînent une diminution de la 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 les causes justifiant le transfert de la salariée concernée à un autre poste de travail, la réduction de la durée du travail ou de la dispense de l'obligation de l'exécution du travail cessent d'exister, l'employeur est obligé d'employer la salariée au poste et pour la durée du travail déterminés dans le contrat de travail.
- 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. Durant 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** dans le cas d'accouchement d'un seul enfant,
 - 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 6 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 avoir pris au moins 14 semaines de congé de maternité après l'accouchement, la salariée a droit de renoncer à une partie de congé de maternité qui reste; le cas échéant, le reste du congé de maternité qui n'a pas été pris peut être accordé au salarié-père ayant un enfant à charge, sur demande écrite du salarié.**
- 5) La salariée soumet à l'employeur une demande écrite de résignation à une partie de 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 élevant un enfant. 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 son employeur, suivant directement la date de la renonciation de la salariée d'une partie de son congé de maternité.
- 6) Lorsque la salariée a bénéficié, après l'accouchement, de la période de 8 semaines de congé de maternité, le salarié- père élevant un enfant a droit à une partie de congé de maternité égale à la durée d'une période d'hospitalisation de la salariée-mère durant laquelle la salariée n'est pas en mesure de prendre personnellement soin 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 de la mère et du père 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 ; cette période ne peut pas être inférieure à 7 jours de la date du décès de l'enfant.

La salariée dont l'enfant est mort après la huitième semaine de sa vie conserve son droit au congé de maternité pour la période de 7 jours à compter de la date du décès de l'enfant.

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 bénéficié d'un congé de maternité de 8 semaines, peut obtenir le restant du congé de maternité dans un temps ultérieur, après la fin de l'hospitalisation de l'enfant.
- 10) Si une mère renonce à son enfant et le remet 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 une période minimale de 8 semaines.
- 11) **La salariée est en droit de bénéficier d'une période de congé de maternité supplémentaire dont la durée s'élève :**
- **à 6 semaines au maximum** – en cas de la naissance d'un enfant lors d'un accouchement
 - **à 8 semaines au maximum** – en cas de la naissance de plusieurs enfants lors d'un accouchement
- 12) Le congé de maternité supplémentaire – de la durée d'une semaine ou de son multiple - est accordé une seule fois ou en deux parties, l'une immédiatement après l'autre, directement à l'expiration du congé de maternité. Le congé de maternité supplémentaire est accordé à la demande écrite de la salariée, déposée dans un délai d'au moins 14 jours avant la date du début du congé prévu. L'employeur est tenu d'accepter la demande de la salariée.
- 13) La salariée en droit de bénéficier du congé de maternité supplémentaire peut combiner le congé de maternité avec l'exercice du travail pour l'employeur ayant accordé ce congé. Cependant, la durée du travail ne devrait pas dépasser la moitié de la durée légale du travail. Le cas échéant, le congé supplémentaire est accordé pour la durée du travail qui reste. L'exercice du travail durant le congé de maternité supplémentaire nécessite une demande écrite de la salariée, déposée au plus tard 14 jours avant le début du travail. Dans sa demande, la salariée est tenue d'indiquer la durée du travail et la période durant laquelle elle a l'intention de combiner le congé de maternité et l'exercice du travail. L'employeur est obligé d'accepter la demande de la salariée, sauf si l'organisation du travail ou le type de travail exercé par la salariée l'empêchent. L'employeur informe la salariée de la raison du refus de la demande par écrit.
- 14) Immédiatement après l'expiration du congé de maternité supplémentaire dans la totalité de la durée du travail indiquée au point 11 ci-dessus, la salariée est en droit de bénéficier du congé parental dont la durée s'élève à 26 semaines – quel

que soit le nombre d'enfants nés lors d'un accouchement. Le congé parental est accordé une seule fois ou en trois parties consécutives au maximum, dont chacune doit durer au moins 8 semaines – dans la durée d'un multiple d'une semaine. Les deux parents de l'enfant peuvent profiter du congé parental à la fois. Le cas échéant, une durée entière du congé ne peut pas dépasser 26 semaines. L'octroi du congé parental se fait à la demande écrite du salarié, déposée au plus tard 14 jours avant le début du congé. L'employeur est tenu d'accepter la demande du salarié. La demande d'octroi du congé parental doit mentionner la date de la fin du congé de maternité supplémentaire, et dans le cas où la demande concerne une partie suivante du congé parental – la date de la fin d'une partie précédente de ce congé et la période du congé déjà utilisé. Le salarié qui dépose la demande y joint une déclaration écrite concernant le manque d'intention de l'autre parent d'utiliser le congé dans la période indiquée dans la demande ou déclare la période dans laquelle l'autre parent envisage de bénéficier de ce congé.

- 15) La salariée qui a accueilli un enfant pour le garder et qui a déposé une demande d'adoption auprès d'un tribunal de tutelle, et celle qui a accueilli un enfant en tant que famille de placement, à l'exception d'une famille d'accueil professionnel, a droit à un congé assimilé au congé de maternité, dont la durée s'élève à :
- a) **20 semaines** en cas d'accueil d'un enfant,
 - b) **31 semaines** en cas d'accueil de deux enfants,
 - c) **33 semaines** en cas d'accueil de trois enfants,
 - d) **35 semaines** en cas d'accueil de quatre enfants,
 - e) **37 semaines** en cas d'accueil de cinq enfants et plus

Le congé d'accueil ne s'applique qu'aux enfants de moins de 7 ans ou et ceux de moins de 10 ans pour lesquels l'obligation scolaire a été reportée.

- 16) La salariée visée au point 15 ci-dessus a droit à un congé supplémentaire, assimilé au congé de maternité, dont la durée s'élève à:
- **6 semaines au maximum** – en cas d'accueil d'un enfant,
 - **8 semaines au maximum** – en cas d'accueil de plus d'un enfant
- 17) Toute salariée ayant accueilli un enfant jusqu'à l'âge de 7 ans ou jusqu'à l'âge de 10 ans, dans le cas d'un enfant pour lequel l'obligation scolaire a été reportée, a droit à 9 semaines de congé assimilé au congé de maternité.

- 18) La salariée visée au point 17 ci-dessus a droit au congé supplémentaire assimilé au congé de maternité dont la durée s'élève à 3 semaines au maximum.
- 19) Les principes d'octroi du congé supplémentaire assimilé au congé de maternité auquel s'appliquent les points 16 et 18 et les principes de la reprise du travail durant cette période du congé sont identiques à ceux qui s'appliquent au congé de maternité supplémentaire, établis aux points 12 et 13.
- 20) Le salarié visé au point 15 ci-dessus a droit au congé parental octroyé selon les principes établis au point 14.
- 21) Le salarié-père, ayant un enfant à charge, a droit au congé de paternité de **2 semaines**, à utiliser au plus tard jusqu'à ce que l'enfant n'atteigne l'âge de 12 mois, soit jusqu'à 12 mois après que la décision d'adoption acquière la force de chose jugée ; cependant, cela est valable jusqu'à ce que l'enfant n'atteigne l'âge de 7 ans, ou dans le cas d'enfant pour lequel l'obligation scolaire a été reportée, jusqu'à ce qu'il n'atteigne l'âge de 10 ans. Le congé de paternité est accordé à la demande écrite du salarié-père, ayant l'enfant à sa charge, faite au plus tard sept jours avant le commencement du congé. L'employeur est tenu d'accepter la demande du salarié.
- 22) A l'issue du congé de maternité, congé de maternité supplémentaire, congé assimilé au congé de maternité, congé supplémentaire assimilé au congé de maternité, congé de paternité ou congé parental, l'employeur est tenu de réintégrer le salarié dans son poste habituel ou, si cela n'est pas possible, le salarié doit être affecté à un poste équivalent à celui occupé avant le congé ou à un autre poste correspondant à ses compétences professionnelles, contre une rémunération qu'il aurait reçue s'il n'avait pas bénéficié du congé.

3. Pauses d'allaitement

- 1) La salariée **allaitant un enfant** a droit à deux **pauses** de trente minutes chacune, prises en compte dans la durée du travail. La salariée allaitant plus d'un enfant a droit à deux pauses de travail de 45 minutes chacune. Les pauses d'allaitement peuvent être cumulées à la demande de la salariée.
- 2) La salariée dont la durée du travail ne dépasse pas 4 heures par jour ne bénéficie pas du droit aux pauses d'allaitement. Si la durée journalière du travail de la salariée ne dépasse pas 6 heures, elle peut bénéficier d'une seule pause d'allaitement.

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

- 1) **Le salarié ayant à charge au moins un enfant de 14 ans ou moins** a droit à la dispense de travail pendant deux jours par an, pour lesquels il garde le droit à la rémunération. Le droit à la dispense de travail est accordé dès le premier jour du travail, quels que soient le mois dans lequel le salarié a commencé l'exercice du travail et la durée de travail.
- 2) Le droit à la dispense de travail est accordé aux mères/ pères biologiques, ainsi qu'à tout salarié ayant à sa charge un enfant adoptif ou un enfant de son conjoint.
- 3) Le droit du salarié-conjoint à la dispense de travail n'est pas limité, selon l'art. 188 du Code du travail, par le fait que son épouse élevant l'enfant n'est pas employée ou est en congé parental d'éducation. Cependant, si les deux parents ou tuteurs travaillent, le droit à la dispense ne peut être accordé qu'à l'un d'eux.
- 4) Il est également possible de partager ce droit entre les parents de façon à ce que chacun d'eux obtienne un jour de dispense de travail. Seulement les salariés déchus de l'autorité parentale ne bénéficient pas du droit à la dispense de travail.

5. Droit au congé payé octroyé directement à l'expiration du congé de maternité (art. 163 § 3, 182¹ § 6, 182^{1a} § 6, 182², 182³ § 3, 183 § 1 et 4 du Code du travail)

- 1) **A la demande de la salariée, l'employeur peut lui octroyer le congé payé directement à l'expiration du congé de maternité ou du congé de maternité supplémentaire. Cela s'applique également au salarié-père qui bénéficie du congé de maternité, du congé supplémentaire de maternité ou du congé de paternité, ainsi qu'aux salariés qui bénéficient du congé assimilé au congé de maternité ou du congé supplémentaire assimilé au congé de maternité, ou du congé parental.**
- 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, non plus, possible de changer les dates de ce congé en fonction de besoins particuliers de l'employeur.
- 3) **L'employeur est obligé d'octroyer à la salariée (au salarié) le congé payé d'une durée entière (p.ex. 26 jours), même dans le cas où elle (il) aurait ensuite l'intention de bénéficier du congé parental d'éducation.**

6. Congé parental d'éducation

- 1) Le salarié dont l'ancienneté s'élève à 6 mois ou plus a droit au congé parental d'éducation afin de garder personnellement son enfant. La période d'emploi de 6 mois comprend les périodes d'emploi précédentes.
- 2) La durée du congé parental d'éducation s'élève à 36 mois au maximum. Le congé est accordé pour une période jusqu'à ce que l'enfant n'atteigne l'âge de 5 ans.
- 3) Si en raison de l'état de santé reconnu dans un certificat médical mettant en évidence la situation de handicap ou le degré du handicap, le salarié doit s'occuper en personne de l'enfant, le salarié peut bénéficier, indépendamment du congé visé au point 2 ci-dessus, du congé parental d'éducation d'une durée maximale de 36 mois, cependant au plus tard jusqu'à ce que l'enfant n'atteigne l'âge de 18 ans.
- 4) Chaque parent ou tuteur de l'enfant a un droit exclusif à un mois du congé parental d'éducation pris de la durée du congé visé aux points 2 et 3 ci-dessus. Ce droit ne peut pas être cédé à l'autre parent ou tuteur de l'enfant. Le fait d'avoir bénéficié au moins d'un mois de congé parental équivaut à l'utilisation de ce congé par le parent ou le tuteur dans sa totalité.
- 5) Les parents ou les tuteurs de l'enfant étant en droit de bénéficier du congé parental d'éducation peuvent en profiter simultanément durant la période de 4 mois au maximum.
- 6) Le congé parental d'éducation est octroyé à la demande du salarié. Ce congé peut être divisé en 5 parties au maximum.
- 7) L'employeur ne peut dénoncer ni résilier le contrat de travail dans la période qui commence par la remise de la demande d'octroi de congé parental d'éducation jusqu'à la fin du congé en question. La résiliation du contrat de travail par l'employeur entretemps n'est possible que dans le cas de la constatation de la faillite ou de la liquidation de l'employeur et en cas des circonstances justifiant la résiliation du contrat de travail sans préavis pour faute du salarié.
- 8) Après l'expiration du congé parental d'éducation, l'employeur est tenu de réintégrer le salarié à son poste habituel ou, si cela n'est pas possible, le salarié doit être affecté sur un poste équivalent à celui qu'il occupait avant le congé ou un autre poste correspondant à ses compétences professionnelles, contre une rémunération non inférieure à celle due au salarié le jour du début de son emploi sur le poste occupé avant le congé.
- 9) Le salarié étant en droit de bénéficier du congé parental d'éducation peut déposer auprès de son employeur une demande de réduction de la durée de travail jusqu'à mi-temps au plus, pour la période équivalente à celle du congé éventuel. L'employeur est tenu d'accepter la demande du salarié.

10) L'employeur ne peut ni dénoncer ni résilier le contrat de travail entre la date de la remise de la demande de réduction du temps de travail par le salarié étant en droit de bénéficier du congé parental et la date de la reprise de l'activité à temps non réduit. Cependant cette période ne doit pas dépasser 12 mois. La résiliation du contrat de travail entretemps par l'employeur n'est possible que dans le cas de constatation la de la faillite ou de la liquidation de l'employeur et en cas des circonstances justifiant la résiliation du contrat de travail sans préavis pour faute du salarié.

VII. Emploi des mineurs (titre neuvième du Code du travail) et l'exercice du travail ou d'autres emplois rémunérés par l'enfant (art. 304⁵ du Code du travail)

1. Emploi des mineurs – règles générales

- 1) D'après le Code du travail, un mineur est la personne ayant atteint l'âge de 16 ans et qui n'a pas atteint l'âge de 18 ans. **Il est interdit d'employer une personne âgée de moins de 16 ans.**
- 2) **Il est seulement possible d'employer les mineurs qui :**
 - a. ont terminé au moins le collège [*gimnazjum*],
 - b. présenteront un certificat médical attestant que le travail d'une nature déterminée ne constitue pas de menace à leur santé.
- 3) Le mineur n'ayant pas de qualifications professionnelles ne peut être employé qu'à l'effet de formation au métier.
- 4) L'employeur est obligé de tenir un registre des travailleurs mineurs.

2. Conclusion et résiliation des contrats de travail en vue de formation au métier

- 1) A la conclusion et à la résiliation des contrats de travail conclus avec des mineurs en vue de formation au métier s'appliquent les dispositions du Code du travail concernant les contrats de travail à durée indéterminée, sous réserve des articles 195 et 196. Le contrat de travail en vue de formation au métier est censé déterminer notamment :
 - a. le type de formation au métier (apprentissage d'un métier ou apprentissage d'un travail particulier),
 - b. la durée et le lieu de la formation professionnelle,
 - c. les modalités de formation complémentaire théorique,
 - d. le montant de la rémunération.
- 2) La dénonciation d'un contrat de travail conclu en vue de formation au métier n'est possible que si :
 - a. le mineur ne s'acquitte pas de ses devoirs découlant du contrat de travail ou de son devoir scolaire, en dépit des mesures instructives prises à son égard,
 - b. la faillite ou la liquidation de l'employeur est constatée,
 - c. l'établissement est réorganisé de manière empêchant la continuation de la formation au métier,

d. le mineur est constaté inapte au travail dans le cadre duquel il suit la formation au métier.

3. Obligation de scolarisation

- 1) Le travailleur mineur est soumis à l'obligation de scolarisation jusqu'à l'âge de 18 ans. Il est notamment obligé de :
 - a. poursuivre l'apprentissage à l'école primaire et au collège, lorsqu'il n'a pas terminé ces études,
 - b. poursuivre l'apprentissage dans le cadre de l'enseignement secondaire ou dans les formes extrascolaires d'enseignement.
- 2) L'employeur est obligé de dispenser le mineur de travailler pour une durée nécessaire à sa formation.

4. Emploi des mineurs dans un autre objectif que la formation au métier (travaux légers)

- 1) Le mineur peut être employé sur le fondement d'un contrat de travail pour la réalisation des travaux légers.
- 2) Un travail léger ne peut pas entraîner un risque pour la vie, la santé et le développement psychophysique d'un mineur ; il ne peut pas, non plus, empêcher la réalisation de l'obligation scolaire par le mineur.
- 3) L'employeur détermine la liste des travaux légers sur consentement d'un médecin du travail. Cette liste doit être approuvée par un inspecteur du travail compétent. La liste des travaux légers ne peut pas inclure les travaux interdits aux mineurs, cités 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 d'emploi des mineurs à certains de ces travaux – J.O. N° 200, texte 2047 avec amendements*). L'employeur établit la liste des travaux légers dans le règlement du travail. L'employeur qui n'est pas obligé de formuler un règlement du travail établit la liste des travaux légers dans un document séparé.
- 4) L'employeur doit s'assurer que le mineur a pris connaissance de la liste des travaux légers avant le début du travail.
- 5) L'employeur précise la durée du travail et l'aménagement des horaires de travail du mineur affecté à des travaux légers en fonction du nombre d'heures d'apprentissage par semaine tel qui ressort du programme de l'enseignement et des horaires scolaires du mineur.

- 6) Dans la période scolaire, la durée du travail hebdomadaire d'un mineur affecté à des travaux légers ne peut pas dépasser 12 heures. Au cours d'une journée scolaire, la durée du travail du mineur ne peut pas dépasser 2 heures.
- 7) Pendant les vacances scolaires, la durée du travail d'un mineur affecté à des travaux légers ne peut pas dépasser 7 heures par jour et 35 heures par semaine. La durée du travail journalière d'un mineur de moins de 16 ans ne peut pas dépasser 6 heures.
- 8) La durée du travail d'un mineur, indiquée ci-dessus, demeure valable également lorsque le mineur est employé par plus d'un employeur. Avant de conclure une relation du travail avec un mineur, l'employeur est tenu d'obtenir de la part de celui-ci une déclaration d'emploi ou celle confirmant qu'il n'est pas employé chez un autre employeur.

5. Protection particulière de la santé du mineur

- 1) Le mineur est soumis à des examens médicaux préliminaires avant le début de son emploi, ainsi qu'à des examens médicaux périodiques et des suivis médicaux en cours d'emploi.
- 2) Si un médecin constate que le travail concerné présente un risque pour la santé du mineur, l'employeur est obligé de changer le type du travail et à défaut d'une telle possibilité, de résilier le contrat de travail immédiatement et de verser une indemnité compensatrice correspondant à la rémunération pour la durée du préavis.
- 3) L'employeur est également obligé de communiquer au représentant légal du mineur les informations concernant le risque professionnel lié au travail accompli par le mineur et les principes de protection contre les risques.

6. Durée du travail du mineur

- 1) La durée du travail d'un mineur n'ayant pas atteint l'âge de 16 ans ne peut pas dépasser 6 heures par jour.
- 2) La durée du travail d'un mineur ayant atteint l'âge de 16 ans ne peut pas dépasser 8 heures par jour.
- 3) La durée du travail d'un mineur intègre la durée d'apprentissage telle qui découle du programme d'enseignement obligatoire, qu'il soit intégré dans les horaires du travail ou non.

- 4) Si la durée du travail journalière d'un mineur est supérieure à 4,5 heures, l'employeur est obligé d'introduire une pause ininterrompue de 30 minutes, assimilée au temps de travail.
- 5) Il est interdit d'employer un mineur dans des heures supplémentaires ou celles de nuit.
- 6) Dans le cas du mineur, la nuit commence à 22.00 et finit à 6.00.
- 7) Le repos quotidien du mineur, la période nocturne incluse, doit durer au moins 14 heures ininterrompues.
- 8) Le mineur bénéficie du droit à un repos ininterrompu de la durée non inférieure à 48 heures par semaine, y compris dimanche.

7. Congés payés

- 1) Le mineur acquiert le droit au congé de 12 jours ouvrables à l'issue de 6 mois de travail à compter du commencement de son premier emploi.
- 2) Au terme d'une année travaillée, le mineur acquiert le droit au congé de 26 jours ouvrables. Cependant, au cours de l'année civile où il atteint l'âge de 18 ans, il aura droit au congé de 20 jours ouvrables, lorsqu'il a acquis le droit au congé avant d'avoir atteint l'âge de 18 ans.
- 3) L'employeur est obligé d'octroyer au mineur scolarisé le congé pendant la période de vacances scolaires. Au mineur n'ayant pas acquis le droit au congé, l'employeur peut accorder, à sa demande, un congé anticipé pendant la période de vacances scolaires.
- 4) A la demande du mineur – étudiant au sein d'un établissement d'enseignement réservé aux travailleurs, l'employeur est obligé de lui accorder un congé sans solde pendant la période de vacances scolaires dont la durée ne peut pas dépasser 2 mois, le congé payé inclus. La durée du congé sans solde est prise en compte dans le calcul de son ancienneté en fonction de laquelle les droits salariaux sont déterminés.

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

1. L'accomplissement du travail ou d'autres emplois rémunérés par un enfant de moins de 16 ans n'est permis qu'au profit d'une entité exerçant une activité culturelle, artistique, sportive ou publicitaire et requiert un consentement

préalable du représentant légal ou du tuteur de l'enfant concerné, ainsi qu'un permis de l'inspecteur du travail compétent.

2. L'inspecteur du travail compétent délivre le permis à la demande de l'entité exerçant l'activité visée au point 1.
3. L'inspecteur du travail compétent refuse de délivrer le permis si l'exécution du travail ou d'autres emplois rémunérés par l'enfant :
 - 1) cause un danger pour la vie, la santé et le développement psychophysique de l'enfant,
 - 2) empêche la réalisation de l'obligation scolaire par l'enfant.
4. L'entité exerçant l'activité culturelle, artistique, sportive ou publicitaire doit joindre à sa demande de permis des documents suivants :
 - 1) un consentement écrit du représentant légal ou du tuteur de l'enfant concerné à l'exécution du travail ou d'autres emplois rémunérés par l'enfant,
 - 2) un avis d'un centre de conseil psychologique et pédagogique concernant l'absence des contre-indications à l'exercice du travail ou d'autres emplois rémunérés par l'enfant,
 - 3) un certificat médical constatant l'absence des contre-indications à l'exercice du travail ou d'autres emplois rémunérés par l'enfant,
 - 4) si l'enfant est soumis à l'obligation scolaire – une opinion du directeur de l'école fréquentée par l'enfant, relative à la possibilité de l'enfant de s'acquitter de cette obligation pendant l'exercice du travail ou d'autres emplois rémunérés.
5. Le permis de l'inspecteur du travail compétent doit inclure :
 - 1) les données personnelles de l'enfant concerné et de son représentant légal ou tuteur,
 - 2) la désignation de l'entité exerçant l'activité culturelle, artistique, sportive ou publicitaire,
 - 3) la détermination de la nature du travail ou d'autres emplois rémunérés à effectuer par l'enfant,
 - 4) la détermination d'une période maximale de l'exercice du travail ou d'autres emplois rémunérés par l'enfant,
 - 5) la détermination de la durée du travail journalière maximale ou d'autres emplois rémunérés,

6) autres clauses nécessaires, soit en raison de l'intérêt de l'enfant, soit en raison du type, de la nature et des conditions de l'exercice du travail ou d'autres emplois rémunérés par l'enfant.

6. A la demande du représentant légal ou du tuteur de l'enfant, l'inspecteur du travail compétent retire le permis délivré.

Attention !

L'inspecteur du travail compétent retire d'office le permis délivré, s'il constate que les conditions du travail de l'enfant ne correspondent pas aux conditions déterminées dans le permis délivré.

VIII. Interdiction de la discrimination dans l'emploi (art. 11³, chapitre IIa du titre premier et art. 94³ du Code du travail)

Toute discrimination dans l'emploi, qu'elle soit directe ou indirecte, notamment en raison de sexe, âge, invalidité, race, religion, nationalité, convictions politiques, affiliation syndicale, origine ethnique, confession, orientation sexuelle, et également en raison d'emploi à durée déterminée ou indéterminée ou à temps plein ou partiel – est inadmissible (art. 11³ du Code du travail).

1. Egalité de traitement dans l'emploi

Les travailleurs devraient bénéficier de l'égalité de traitement dans les relations du travail en ce qui concerne :

- 1) la conclusion et la rupture de leur relation du travail,
- 2) les conditions d'emploi,
- 3) la promotion,
- 4) l'accès aux formations en vue de développer leurs compétences professionnelles.

Critères qui ne peuvent pas être appliqués par l'employeur aux fins de la différenciation de la situation des travailleurs (critères discriminatoires) :

- 1) sexe,
- 2) âge,
- 3) invalidité,
- 4) race,
- 5) religion,
- 6) nationalité,
- 7) convictions politiques,
- 8) affiliation syndicale,
- 9) origine ethnique,
- 10) confession,
- 11) orientation sexuelle,
- 12) emploi à durée déterminée ou indéterminée, à temps plein ou partiel.

Attention !

L'égalité de traitement signifie **l'absence de discrimination, qu'elle soit directe ou indirecte, pour des raisons susvisées, à savoir les critères discriminatoires.**

La discrimination est directe lorsque **le travailleur fait ou pourrait faire l'objet d'un traitement moins avantageux que d'autres travailleurs dans une même situation, en raison d'un ou de plusieurs motifs susvisés.**

La discrimination est indirecte lorsque, **suite à une décision, critère retenu ou mesure prise apparemment neutres, une disproportion désavantageuse ou une situation particulièrement désavantageuse se manifestent ou pourraient se manifester dans le cadre de la conclusion ou de la résiliation d'une relation du travail, dans le cadre des conditions d'emploi, de promotion ou d'accès aux formations en vue de développer des compétences professionnelles, à l'égard de tous ou d'un nombre important de travailleurs appartenant au groupe privilégié en raison d'un ou de plusieurs critères discriminatoires susvisés, sauf si la décision, le critère retenu ou la mesure prise sont objectivement justifiés par l'objectif à atteindre qui est conforme à la loi et à moins que les moyens utilisés pour atteindre ce but soient appropriés et nécessaires.**

La discrimination directe ou indirecte consiste également à :

- 1) **inciter** une autre personne ou lui **ordonner** de porter atteinte au principe d'égalité de traitement dans l'emploi,
- 2) adopter un **comportement abusif** ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité du travailleur et de créer autour de lui une ambiance intimidante, hostile, rabaissante, humiliante ou vexante.

Le harcèlement sexuel est un **type de la discrimination en raison du sexe. Il s'agit de tout comportement abusif de nature sexuelle ou faisant référence au sexe du travailleur, avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité, et notamment de créer autour de lui une ambiance intimidante, hostile, rabaissante, humiliante ou vexante. Ce comportement peut inclure des éléments physiques, verbaux ou non verbaux.**

La soumission du travailleur concerné par le harcèlement moral ou sexuel, de même que la prise par le travailleur des mesures s'opposant à ce harcèlement moral ou sexuel ne peuvent pas entraîner des conséquences négatives à son encontre.

En tant qu'atteinte au principe d'égalité de traitement est considérée être toute différenciation de la situation du travailleur par l'employeur, fondée sur un ou plusieurs motifs, définis ci-dessus comme les critères discriminatoires, ayant notamment pour effet :

- 1) le refus de conclure ou de mettre fin à la relation du travail,
- 2) une détermination désavantageuse de la rémunération ou d'autres conditions d'emploi, l'omission lors de promotions ou lors d'attribution d'autres prestations liées à l'emploi,
- 3) l'omission lors de la sélection des participants aux formations contribuant au développement de compétences professionnelles – à moins que l'employeur prouve qu'il s'est fondé sur des motifs objectifs.

2. Mesures non discriminatoires

Le principe d'égalité de traitement dans l'emploi n'est pas violé par les mesures ayant un objectif conforme à la loi, visant à une distinction entre la situation de divers travailleurs, consistant à :

- 1) ne pas embaucher le travailleur pour un ou plusieurs motifs définis ci-dessus comme les critères discriminatoires, **si la nature du travail ou les conditions de l'exercice de ce travail font du/des motif(s) susvisé(s) une exigence professionnelle réelle et décisive à l'égard du travailleur,**
- 2) dénoncer les conditions d'emploi relatives à la durée du travail, si cela est justifié par des **raisons non imputables aux travailleurs et sans faire référence à un autre motif ou d'autres motifs constituant les critères discriminatoires mentionnés ci-dessus,**
- 3) mettre en place des mesures **distinguant la situation juridique du travailleur eu égard à la protection de son statut de parent ou à son âge ou invalidité,**
- 4) retenir le **critère d'ancienneté** lors de la détermination des conditions d'emploi et de licenciement des travailleurs, des principes de rémunération et de promotion, ainsi que d'accès aux formations contribuant au développement des compétences professionnelles des travailleurs, **ce qui justifie le traitement différent des travailleurs en fonction de leur âge.**

Ne constituent pas d'atteinte au principe d'égalité de traitement les mesures adoptées, pendant un certain temps, **en vue d'égaliser les chances** de tous ou de la plupart des travailleurs concernés par un ou plusieurs motifs définis comme critères discriminatoires, en remédiant ainsi à ces inégalités réellement existantes, dans le cadre de la conclusion ou de la résiliation d'une relation du travail, dans le cadre des conditions d'emploi, de promotion ou d'attribution d'autres prestations liées à l'emploi, ainsi que d'accès aux formations en vue de développer des compétences professionnelles.

Les mesures adoptées par les églises, autres groupements religieux et organisations dont l'éthique professionnelle se fonde sur une religion, confession ou conception du monde, tendant à limiter l'accès à l'emploi en raison de la religion, la confession ou la conception du monde, ne constituent pas d'atteinte au principe d'égalité de traitement tant que cette religion, confession ou conception du monde constituent une exigence professionnelle réelle et décisive à l'égard du travailleur, vu la nature ou le caractère de l'activité exercée par les églises, autres groupements religieux ou organisations, et tant que cette exigence soit proportionnée à l'atteinte de l'objectif légal que constitue la différenciation de la situation du travailleur concerné ; ceci s'applique également à l'exigence imposée aux travailleurs d'agir de bonne foi et de faire preuve de leur loyauté à l'égard des préceptes de l'église, d'un autre groupement religieux et de l'organisation dont la déontologie se fonde sur la religion, confession ou conception du monde.

3. Droit à l'égalité de rémunération

Les travailleurs ont le droit à une rémunération égale pour un travail égal ou d'une valeur identique. La rémunération inclut tous les éléments de la rémunération, quelle qu'en soit l'appellation ou la nature, ainsi que les autres prestations liées à l'emploi, attribuées aux travailleurs sous forme pécuniaire ou non.

Le travail d'une valeur identique est tout travail pour l'accomplissement duquel les travailleurs doivent faire preuve des compétences professionnelles comparables, reposant sur les attestations cités dans d'autres dispositions en vigueur ou sur leur pratique et l'expérience professionnelle, ainsi que prendre les responsabilités et faire les efforts comparables.

4. Revendications des travailleurs à titre d'atteinte au principe d'égalité de traitement

La personne ayant fait l'objet d'atteinte au principe d'égalité de traitement commise par l'employeur a droit à **une indemnité dont le montant ne peut pas être inférieur au salaire minimum.**

Attention !

Si un travailleur bénéficie de ses droits relevant de l'atteinte au principe d'égalité de traitement dans l'emploi, cela ne peut pas constituer le fondement d'un traitement préjudiciable du travailleur, ne peut pas, non plus, entraîner de conséquences négatives à son égard et notamment ne peut pas justifier une dénonciation ou une résiliation de sa relation du travail par l'employeur.

Ce qui précède s'applique également aux travailleurs ayant soutenu les travailleurs victimes d'une atteinte au principe d'égalité de traitement dans l'emploi.

5. Harcèlement au travail (mobbing) (art. 94³ du Code du travail)

L'employeur est tenu de lutter contre le harcèlement au travail. Le harcèlement au travail signifie les démarches ou les comportements concernant le travailleur ou dirigés contre le travailleur, consistant à harceler ou intimider le travailleur de manière obstinée et prolongée, provoquant chez ce dernier une sous-estimation de son utilité professionnelle, entraînant ou ayant pour objectif l'humiliation ou la ridiculisation du travailleur, son isolement ou l'élimination de l'équipe des collaborateurs.

Le travailleur dont la santé a été altérée suite au harcèlement au travail peut réclamer à l'employeur une somme appropriée à titre de compensation du préjudice subi.

Le travailleur ayant résilié son contrat de travail suite au harcèlement au travail peut réclamer à l'employeur une compensation dont le montant ne peut pas être inférieur au salaire minimum déterminé dans d'autres dispositions en vigueur. Le travailleur doit déposer une déclaration de résiliation de son contrat de travail par écrit, avec indication des comportements de harcèlement au travail justifiant la résiliation du contrat.

IX. Exercice du travail conformément aux dispositions relatives à l'emploi des travailleurs temporaires

L'emploi des travailleurs temporaires par un employeur étant une agence de travail temporaire et le détachement de ces travailleurs et des personnes n'étant pas employées par une agence de travail temporaire, au travail temporaire pour le compte de l'employeur-utilisateur est fondé sur les principes prévus par la loi du 9 juillet 2003 sur l'emploi de travailleurs temporaires (J.O. n° 166, art. 1608 avec les amendements).

Employeur-utilisateur – un employeur ou une entité n'étant pas un employeur au sens du Code du travail, désignant les missions à un travailleur détaché par une agence de travail temporaire et veillant sur l'exécution de ces tâches.

Travailleur temporaire – un travailleur employé par une agence de travail temporaire uniquement en vue d'effectuer le travail temporaire pour le compte et sous la direction de l'employeur-utilisateur.

Travail temporaire se réfère à l'exercice des tâches suivantes pour le compte de l'employeur-utilisateur et pendant une période non supérieure à celle indiquée dans la loi:

- a) tâches saisonnières, périodiques ou provisoires, ou
- b) tâches qui seraient impossibles à accomplir par les salariés employés par l'employeur-utilisateur, ou
- c) tâches dont l'accomplissement est une obligation d'un salarié absent employé par l'employeur-utilisateur.

1. Limitations du recours au travail temporaire

1. Le travailleur temporaire ne peut pas effectuer, pour le compte d'un employeur-utilisateur, des travaux suivants :

- 1) travaux particulièrement dangereux – au sens des dispositions élaborées à la base de l'art. 237¹⁵ du Code du travail ;
- 2) travaux à un poste occupé par un travailleur employé par l'employeur-utilisateur, lors de la participation de ce travailleur à une grève ;
- 3) travaux à un poste occupé, pendant les 3 mois précédant le début prévu de l'exercice du travail temporaire par un travailleur temporaire, par un salarié de l'entreprise utilisatrice dont le contrat de travail a été résilié pour des raisons non liées au salarié.

2. La durée maximale du travail temporaire effectué par un travailleur temporaire au profit d'un employeur-utilisateur ne peut pas dépasser 18 mois au cours de 36 mois consécutifs.

3. Si le travailleur temporaire effectue de façon continue un travail pour le compte d'un employeur-utilisateur et sa mission comporte des tâches habituellement réalisées par un travailleur absent, employé par cet employeur-utilisateur, la période maximale de l'exécution du travail temporaire ne peut pas dépasser 36 mois.

4. Le cas échéant, après la période du travail temporaire effectué pour le compte d'un employeur-utilisateur, le travailleur temporaire ne peut pas être engagé pour effectuer le travail temporaire pour le compte de cet employeur-utilisateur avant que ne s'écoulent 36 mois.

2. Accord entre l'employeur-utilisateur et l'agence de travail temporaire

1. Pour qu'une agence de travail temporaire puisse conclure un contrat de travail avec un travailleur temporaire, l'employeur-utilisateur est obligé d'accorder avec l'agence, sous forme écrite, les éléments suivants:

- 1) le type de travail à effectuer par le travailleur temporaire;
- 2) les qualifications professionnelles indispensables pour effectuer le travail confié au travailleur temporaire ;
- 3) la période prévue d'exécution du travail temporaire;
- 4) la durée du travail du travailleur temporaire;
- 5) le lieu d'exécution du travail temporaire.

2. L'employeur-utilisateur 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 relatives à la rémunération en vigueur chez l'employeur-utilisateur;
- 2) les conditions de travail temporaire en matière de santé et de sécurité au travail.

3. L'employeur-utilisateur est obligé d'approvisionner le travailleur temporaire en vêtements et chaussures de travail et en équipements de protection individuelle, assurer des boissons et des repas de soutien, organiser des formations en matière de santé et sécurité au travail, établir des circonstances et des causes des accidents du travail, évaluer des risques professionnels et informer les travailleurs de ces risques.

4. Avant que l'agence de travail temporaire ne conclue le contrat de travail avec le travailleur temporaire, l'agence de travail temporaire et l'employeur-utilisateur se mettent d'accord par écrit sur :

- 1) les informations sur le déroulement du travail temporaire ayant un impact sur le montant de la rémunération du travailleur temporaire ainsi que sur les modalités et le délai du transfert de ces informations à l'agence de travail temporaire afin d'effectuer un calcul correct de la rémunération de ce travailleur;
- 2) l'étendue des obligations de l'agence de travail temporaire reprises par l'employeur-utilisateur relatives à la santé et à la sécurité au travail, autres que celles indiquées au point 3 (puisque les obligations y mentionnées s'imposent à l'employeur-utilisateur en vertu de la loi en vigueur);
- 3) l'étendue des obligations reprises par l'employeur-utilisateur relatives au remboursement des frais des déplacements professionnels.

5. Le travailleur temporaire peut bénéficier de tout ou d'une partie du congé payé dans la période de l'exécution du travail temporaire pour le compte de l'employeur-utilisateur, si l'agence de travail temporaire et l'employeur-utilisateur s'en mettent d'accord et après avoir défini les modalités de l'octroi du congé.

6. Si le travail est effectué au profit de l'employeur-utilisateur pendant la période égale ou supérieure à 6 mois, l'employeur-utilisateur est tenu d'assurer au travailleur temporaire la possibilité de bénéficier du congé payé pendant cette période de travail, en lui accordant, à la date déterminée en accord avec le travailleur, une période de temps libre dont la durée correspond à celle du congé payé dû au travailleur temporaire.

7. 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.

3. Emploi des travailleurs temporaires par l'agence de travail temporaire

1. L'agence de travail temporaire emploie des travailleurs temporaires à la base d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail conclu pour le temps nécessaire à l'exécution d'une mission.

2. Le contrat de travail conclu entre l'agence de travail temporaire et le travailleur temporaire doit définir les parties au contrat, le type du contrat et la date de sa conclusion. Il doit également indiquer l'employeur-utilisateur et définir la période

d'exécution du travail temporaire, ainsi que les conditions d'emploi du travailleur temporaire dans la période de l'exercice du travail pour le compte de l'employeur-utilisateur, dont :

- 1) le type de travail, la durée du travail et le lieu d'exécution du travail,
- 2) la rémunération, la date et les modalités de paiement de la rémunération par l'agence de travail temporaire.

3. Le contrat est conclu par écrit. Si le contrat n'est pas conclu par écrit, l'agence de travail temporaire est tenue de confirmer au travailleur, sous forme écrite, le type et les conditions du contrat de travail, au plus tard dans les deux jours suivant la mise en service du travailleur.

4. Le contrat de travail à durée déterminée peut prévoir la possibilité de la 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 est conclu pour la durée maximale de 2 semaines,
- 2) une semaine, si le contrat est conclu pour la durée supérieure à 2 semaines

5. Le travailleur temporaire a droit à un congé payé de 2 jours pour chaque mois de la mise à disposition auprès d'un ou de plusieurs employeurs-utilisateurs. Le travailleur temporaire n'a pas le droit au congé pour la période pour laquelle il avait déjà pris son congé chez un autre utilisateur, conformément aux dispositions séparées.

Le congé payé est accordé au travailleur temporaire les jours qui auraient été les jours ouvrables du travailleur, s'il n'avait pas pris son congé. Lorsque le travailleur temporaire n'a pas bénéficié de son congé pendant la période du travail temporaire, l'agence de travail temporaire est obligée de lui payer une indemnité compensatrice pour le congé non utilisé ou pour une partie non utilisée.

La rémunération pour un jour de congé payé ou l'indemnité compensatrice pour un jour de ce congé est fixée en divisant la rémunération obtenue par le travailleur temporaire dans la période du travail temporaire par le nombre de jours pour lesquels la rémunération était due.

6. L'agence de travail temporaire établit pour le travailleur temporaire un certificat de travail pour l'ensemble des périodes de l'emploi dans cette agence. Le certificat inclut tous les contrats de travail consécutifs, conclus durant la période de 12 mois consécutifs au maximum.

Le certificat est établi à l'issue de cette période. Si le contrat conclu avant l'expiration de la période de 12 mois expire ou est résilié après le délai indiqué, le certificat du travail est établi le jour de la résiliation ou de l'expiration du contrat de travail.

Si le contrat de travail ne peut pas être délivré dans les délais ci-dessus indiqués, l'agence de travail temporaire est tenue d'envoyer le certificat ou de le remettre au travailleur temporaire ou à une personne autorisée par écrit à récupérer le document dans le délai de 7 jours au maximum.

Le travailleur temporaire peut, à tout moment, demander à l'agence de lui délivrer 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 couvertes par les contrats de travail consécutifs.

Le certificat de travail doit être établi dans le délai de 7 jours à compter du jour de la réception de la demande du travailleur. Si le certificat ne peut pas être délivré dans le délai susmentionné, l'agence de travail temporaire est obligée de l'envoyer ou de le remettre au travailleur ou à une personne autorisée par écrit à récupérer le document dans le délai maximum de 7 jours au maximum.

4. Droits et obligations de l'employeur-utilisateur

1. L'employeur-utilisateur s'acquitte de ses obligations et bénéficie des droits de l'employeur pour autant qu'il soit nécessaire pour organiser le travail du travailleur temporaire.

L'employeur-utilisateur :

- 1) est tenu de garantir des conditions de travail préservant la santé et la sécurité du travailleur dans un lieu désigné pour exécuter le travail temporaire;
 - 2) établit un registre de la durée du travail du travailleur temporaire selon les principes en vigueur concernant les travailleurs;
 - 3) ne peut pas faire appliquer aux travailleurs temporaires les dispositions de l'article 42 alinéa 4 du Code du travail (possibilité de confier à un employé, dans les cas justifiés par les besoins de l'employeur, un autre travail que celui stipulé par le contrat de travail, pour la durée maximale de trois mois sur une année civile), ni leur confier des missions au profit ou sous la direction d'une autre entité.
2. Dans la période de l'exécution du travail temporaire pour le compte de l'employeur-utilisateur, le travailleur temporaire ne peut pas être soumis à des conditions de travail et à d'autres conditions d'emploi **moins avantageuses** que celles appliquées

aux travailleurs employés par l'employeur-utilisateur à un poste de travail identique ou similaire.

En ce qui concerne l'accès aux formations organisées par l'employeur-utilisateur, visant à l'augmentation des compétences professionnelles, le règle susmentionné ne s'applique pas aux travailleurs temporaires effectuant le travail pour le compte de cet employeur-utilisateur pour une période inférieure à 6 semaines.

3. Le travailleur temporaire envers lequel l'employeur-utilisateur a manqué au principe de l'égalité de traitement, 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 à titre d'un manquement au principe du traitement égal des travailleurs (à savoir d'un montant non inférieur au salaire minimum). L'agence de travail temporaire a droit de revendiquer, auprès de l'employeur-utilisateur, le remboursement du dédommagement versé au travailleur intérimaire.

4. Le contrat de travail conclu avec le travailleur temporaire expire à la fin de la période d'exécution du travail temporaire pour le compte de l'employeur-utilisateur, fixée par les parties. L'employeur-utilisateur, qui a l'intention de renoncer à l'exercice du travail par un 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 par le travailleur temporaire, si possible en respectant le préavis engageant les parties du contrat.

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

Dans la période de l'exécution du travail temporaire pour le compte de l'employeur-utilisateur, le travailleur temporaire a droit d'accéder aux locaux sociaux et sanitaires de l'employeur-utilisateur, selon les mêmes principes que ceux établis pour les salariés employés par cet employeur-utilisateur.