

1: WEBTEXT/41344/64969/F95ALB01.htm



ALBANIE

Loi n° 7961 du 12 juillet 1995 portant Code du travail de la République d'Albanie.

[Chapitre I. Dispositions préliminaires](#) Article 1-2

[Chapitre II. Champ d'application](#) Article 3-7

[Chapitre III. Droits fondamentaux](#) Article 8-10

[Chapitre IV. Priorité des normes](#) Article 11

[Chapitre V. Formation des rapports individuels de travail](#) Article 12-21

- [Section 1. Définitions](#) Article 12-18
- [Section 2. Formation des relations de travail](#) Article 19-21

[Chapitre VI. Obligations du salarié](#) Article 22-31

[Chapitre VII. Obligations générales de l'employeur](#) Article 32-38

[Chapitre VIII. Protection de la sécurité et de la santé](#) Article 39-75

- [Section 1. Local de travail](#) Article 45-47
- [Section 2. Milieu de travail](#) Article 48-50
- [Section 3. Machines dangereuses](#) Article 51-53
- [Section 4. Postures de travail et charges](#) Article 54-55
- [Section 5. Circulation, chutes](#) Article 56-62
- [Section 6. Incendies, explosions](#) Article 63-68
- [Section 7. Boissons, repas](#) Article 69-70
- [Section 8. Vestiaires, installations sanitaires](#) Article 71-75

[Chapitre IX. Durée du travail et congés](#) Article 76-97

- [Section 1. Durée quotidienne](#) Article 77-81
- [Section 2. Durée hebdomadaire](#) Article 82-84
- [Section 3. Congé hebdomadaire et jours fériés](#) Article 85-87
- [Section 4. Heures supplémentaires](#) Article 88-91
- [Section 5. Congés annuels](#) Article 92-97

[Chapitre X. Protection spéciale des jeunes gens et des femmes](#) Article 98-108

- [Section 1. La protection spéciale des jeunes gens](#) Article 98-103
- [Section 2. La protection spéciale des femmes](#) Article 104-108

[Chapitre XI. Salaire](#) Article 109-134

- [Section 1. Fixation](#) Article 109-115
- [Section 2. Paiement](#) Article 116-120
- [Section 3. Protection](#) Article 121-124
- [Section 4. Instruments de travail et frais](#) Article 125-129
- [Section 5. Empêchement du salarié](#) Article 130-134

[Chapitre XII. Droits de l'inventeur et de l'auteur salarié](#) Article 135-136

[Chapitre XIII. Mise à disposition de salariés, transferts des rapports de travail](#) Article 137-139

[Chapitre XIV. Fin des rapports individuels de travail](#) Article 140-158

- [Section 1. Contrat de durée indéterminée](#) Article 141-148
- [Section 2. Contrat de durée déterminée](#) Article 149-152
- [Section 3. Résiliation avec effet immédiat](#) Article 153-158

[Chapitre XV. Convention collective de travail](#) Article 159-175

[Chapitre XVI. Organisations syndicales](#) Article 176-187

[Chapitre XVII. Conflits collectifs](#) Article 188-198

[Chapitre XVIII. Administration du travail](#) Article 199-200

[Chapitre XIX. Sanctions](#) Article 201-205

Chapitre I. Dispositions préliminaires

Article 1er. Le Code du travail est fondé sur les Dispositions principales constitutionnelles de la République d'Albanie.

Article 2. (1) Le Code du travail est appliqué dans le respect des traités internationaux ratifiés par la République d'Albanie.

(2) Il est interprété à la lumière des normes généralement acceptées du droit international.

Chapitre II. Champ d'application

Article 3. (1) Le contrat de travail est régi par la loi de l'Etat où le salarié accomplit habituellement son travail, même s'il est détaché à titre temporaire dans un autre Etat.

(2) Si le salarié n'accomplit pas habituellement son travail dans un même Etat, le contrat de travail est régi par la loi de l'Etat où se trouve le siège social de la personne morale qui a embauché le salarié.

(3) Lorsqu'il résulte de l'ensemble des circonstances que le contrat de travail présente des liens plus étroits avec un autre Etat, la loi de cet autre Etat est applicable.

(4) Les parties peuvent choisir l'application d'un droit autre que celui qui est déterminé par les alinéas précédents.

(5) Toutefois, ce choix ne peut pas avoir pour résultat de priver le salarié de la protection que lui assurent les dispositions impératives de la loi qui serait applicable à défaut de choix.

Aux fins de la présente disposition, sont réputées impératives toutes les dispositions auxquelles la loi ne permet pas de déroger par contrat au détriment du salarié.

Article 4. Sont exclues du champ d'application de la présente loi les personnes dont l'emploi est régi par une autre loi.

Article 5. Sont exceptés du champ d'application du présent code:

- a) l'activité se limitant exclusivement à l'exercice de la charge de conseiller ou de membre des organes d'administration de la personne morale qui revêt la forme juridique d'une société et pour autant que cette activité dans l'entreprise ne comporte que l'exécution d'engagements inhérents à une telle charge;
- b) les travaux exécutés à titre amical, bénévole ou de bon voisinage;
- c) les travaux familiaux, sauf s'il est démontré que les personnes qui les exécutent sont des salariés; sont considérés comme membres de la famille, à cet effet, pour autant qu'ils vivent en communauté domestique avec l'employeur, le conjoint, les descendants, ascendants et autres parents par le sang ou par alliance, jusqu'au deuxième degré y compris, et, le cas échéant, par adoption.

Article 6. (1) La présente loi s'applique à tous les contrats de travail conclus après sa promulgation.

(2) Elle s'applique également aux contrats de travail conclus avant sa promulgation, dans la mesure où ils sont exécutés après celle-ci. Dans tous les cas, les droits dépendant de l'ancienneté du travailleur sont calculés à compter du début des rapports de travail.

(3) Les mêmes règles s'appliquent en cas de révision partielle du présent code.

Article 7. (1) Les demandes en justice contre des personnes domiciliées en Albanie sont formées devant le tribunal du domicile du défendeur.

(2) La demande peut aussi être formée au lieu où le salarié accomplit habituellement son travail et, si le salarié n'accomplit pas habituellement son travail au même endroit, au lieu où se trouve l'établissement qui a embauché le salarié.

(3) Les conventions attributives de juridiction ne sont valables que si elles sont conclues antérieurement à la naissance du différend.

Chapitre III. Droits fondamentaux

Article 8. Interdiction du travail forcé. (1) Le travail forcé est interdit sous toutes ses formes.

(2) On entend par travail forcé ou obligatoire tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de son plein gré. Il comprend le travail dont l'exécution est imposée, notamment:

- a) en tant que mesure de coercition ou d'éducation politique ou en tant que sanction à l'égard de personnes qui ont ou expriment certaines opinions en opposition avec l'ordre politique, social ou économique établi;
- b) en tant que méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins de développement économique;
- c) en tant que mesure de discipline au travail;
- d) en tant que punition pour avoir participé à des grèves;
- e) en tant que mesure de discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse.

(3) Le travail forcé ne comprend pas:

- a) tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire obligatoire et affecté à des travaux de caractère purement militaire;
- b) tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une autorité judiciaire, à la condition que cette condamnation ne relève pas de l'alinéa 2 du présent article et que la personne ne soit pas mise à la disposition de particuliers, ou personnes morales privées;
- c) tout travail exigé en cas de guerre ou de force majeure, c'est-à-dire dans les cas de sinistres tels qu'incendie, inondation, famine, tremblement de terre, épidémie et, en général, toutes circonstances mettant en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population.

Article 9. Interdiction de la discrimination. (1) Toute discrimination en matière d'emploi et de profession est interdite.

(2) On entend par discrimination toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'âge, la religion, l'opinion politique,

l'ascendance nationale, l'origine sociale, les liens familiaux ou un handicap physique ou mental qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement. Les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualités exigées pour un emploi déterminé ne sont pas considérées comme des discriminations. Les mesures spéciales de protection ou d'assistance prévues dans le présent code, par décret ou par une convention collective, ne sont pas considérées comme des discriminations.

(3) On entend par emploi et profession l'accès à l'orientation et à la formation professionnelles, l'accès à l'emploi et aux différentes professions, ainsi que les conditions d'emploi, notamment la répartition et l'exécution du travail, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, la discipline ou la fin du contrat de travail.

Article 10. Liberté syndicale. (1) La liberté syndicale est garantie.

(2) En particulier, nul ne peut:

- a) subordonner l'emploi d'un salarié à la condition qu'il s'affilie, qu'il ne s'affilie pas ou qu'il cesse d'appartenir à un syndicat constitué conformément à la loi;
- b) congédier un salarié ou lui porter préjudice par tous autres moyens, en raison de son affiliation ou de sa non-affiliation à un syndicat constitué conformément à la loi ou de sa participation à des activités syndicales conformes au droit.

Chapitre IV. Priorité des normes

Article 11. (1) Les droits et obligations concernant la relation de travail sont régis par les sources suivantes, organisées par ordre de priorité:

- a) les Dispositions principales constitutionnelles;
- b) les conventions internationales ratifiées par la République d'Albanie;
- c) le présent code et ses décrets d'application;
- d) les contrats collectifs de travail;
- e) le contrat individuel de travail;
- f) le règlement intérieur;
- g) les us et coutumes locaux et professionnels.

(2) Les décrets d'application préciseront et compléteront les dispositions établies par le présent code; sauf si la présente loi le prévoit expressément, ils ne pourront fixer des conditions de travail moins favorables aux salariés que celles prévues par ce dernier.

(3) Toute norme qui déroge aux dispositions du présent code est nulle et remplacée par cette disposition; toutefois, les dérogations prévues en faveur du salarié sont valables.

(4) Le salarié ne peut renoncer valablement aux droits découlant de

dispositions impératives de la loi ou de conventions collectives. Sont réservés les accords visant à liquider un litige à l'amiable moyennant des concessions réciproques librement consenties.

(5) Les us et coutumes professionnels ne s'appliquent qu'en l'absence de dispositions légales, conventionnelles ou contractuelles; ils s'appliquent aussi lorsque de telles dispositions y renvoient.

Chapitre V. Formation des rapports individuels de travail

Section 1. Définitions

Article 12. *Contrat de travail.* Le contrat de travail est un accord entre les employeurs et les salariés régissant les relations juridiques de travail ainsi que les droits et les obligations qui en découlent.

Article 13. *Contrat de groupe.* (1) Lorsqu'il conclut un contrat avec un groupe de salariés considéré dans son ensemble, l'employeur est contractuellement lié envers chaque membre du groupe.

(2) Est nul tout accord en vertu duquel un salarié est engagé aux fins d'utiliser, comme employeur, les services d'une autre personne.

Article 14. *Travail à temps partiel.* (1) Est réputé contrat de travail à temps partiel le contrat par lequel un salarié s'engage à travailler par heures, demi-journées ou journées, pour une durée hebdomadaire ou mensuelle normale inférieure à celle des salariés à plein temps se trouvant dans une situation comparable.

(2) Le salarié à temps partiel a les mêmes droits, proportionnellement, que le salarié à temps plein.

Article 15. *Travail à domicile.* (1) Est réputé contrat de travail à domicile le contrat par lequel le salarié s'engage à exécuter son travail seul ou avec l'aide de membres de sa famille dans son propre logement ou dans un local choisi par lui à partir des variantes fournies par l'employeur.

(2) Le salarié à domicile a les mêmes droits que le salarié exerçant son activité dans les locaux de l'entreprise. Lorsqu'il travaille dans un local autre que son domicile, il peut prétendre à une indemnité pour l'utilisation de ce local.

Article 16. *Voyageurs de commerce.* (1) Est réputé contrat d'engagement d'un voyageur de commerce le contrat par lequel le salarié (voyageur de commerce) s'oblige, contre paiement d'un salaire, à négocier ou à conclure, sous les ordres et pour le compte de l'employeur, des affaires de n'importe quelle nature hors de l'entreprise.

(2) N'est pas réputée voyageur de commerce la personne qui exerce son activité de façon indépendante.

(3) Le présent code s'applique au contrat d'engagement d'un voyageur de commerce.

Article 17. *Contrat d'apprentissage.* (1) Par le contrat d'apprentissage, le maître d'apprentissage s'engage à former l'apprenti à l'exercice d'une profession déterminée conformément aux règles du métier, et l'apprenti à travailler au service du maître d'apprentissage pour acquérir cette formation.

(2) Le présent code s'applique au contrat d'apprentissage.

Article 18. *Dispositions particulières.* (1) Le gouvernement peut, par décret, prévoir des règles particulières applicables au contrat de travail à domicile, au contrat d'engagement des voyageurs de commerce et au contrat d'apprentissage.

(2) Il peut faire de même s'agissant d'autres catégories de salariés, notamment le personnel de maison, les salariés de l'agriculture, des transports, des mines, des ports et de la construction, ainsi que les travailleurs temporaires.

Section 2. Formation des relations de travail

Article 19. *Recrutement.* (1) L'employeur embauche directement le salarié.

(2) Il peut aussi recourir aux services de bureaux de placement privés ou publics.

(3) L'activité de placement privé est soumise aux mêmes règles que l'exercice de placement privé, à titre lucratif, déterminées par décret.

Article 20. *Capacité pour contracter.* (1) Ont capacité pour conclure un contrat de travail:

- a) les personnes jouissant d'une pleine capacité conformément aux dispositions du code civil;
- b) les personnes ayant une capacité limitée mais autorisées expressément ou tacitement par leur représentant légal à exécuter un travail;

(2) Les personnes visées aux lettres a) et b) de l'alinéa précédent seront autorisées également aux autres salariés à exercer les droits et à s'acquitter des obligations découlant du contrat.

Article 21. *Forme du contrat de travail.* (1) Le contrat de travail peut être conclu et modifié oralement ou par écrit. Il ne peut être modifié que d'entente entre les parties. Toute modification d'un contrat écrit, au détriment du salarié, doit être convenue en la forme écrite.

(2) Le contrat de travail est réputé conclu lorsque l'employeur accepte, pour une durée déterminée ou indéterminée, l'exécution du travail qui est accompli

dans le cadre de son organisation et sous ses ordres, contre un salaire.

(3) Lorsqu'il est conclu en la forme écrite, le contrat comporte au moins les indications suivantes:

- a) l'identité des parties;
- b) le lieu de travail;
- c) la description sommaire du travail;
- d) la date de commencement du travail;
- e) s'il s'agit d'une relation temporaire, sa durée prévisible;
- f) la durée des congés payés;
- g) le délai de préavis en cas de résiliation;
- h) le montant des divers éléments de la rémunération et la date de paiement du salaire;
- i) la durée normale hebdomadaire du travail;
- j) le cas échéant, la convention collective applicable.

(4) Lorsque le contrat a été conclu oralement, l'employeur est tenu de soumettre à la signature du salarié, dans les trente jours au plus tard, un écrit signé de sa main et comportant au moins les indications visées à l'alinéa précédent.

Chapitre VI. Obligations du salarié

Article 22. Exécution personnelle du travail. (1) Le salarié exécute en personne le travail dont il est chargé, à moins que le contraire ne résulte d'un accord.

(2) Le salarié ne peut pas s'engager valablement à procurer à l'employeur un remplaçant lorsqu'il est dispensé de travailler en application du présent code.

(3) Lorsque, avec le consentement exprès ou tacite de l'employeur, le salarié se fait remplacer ou aider par un tiers, le remplaçant ou l'aide est réputé travailler comme salarié de l'employeur; tout accord contraire est nul.

Article 23. Obligation d'obéissance. (1) Le salarié observe les directives générales et les instructions particulières que lui donne l'employeur.

(2) Les directives générales et les instructions particulières qui entraînent une modification substantielle des conditions de travail n'obligent pas le salarié. Est réservée une modification du contrat, d'entente entre les deux parties.

Article 24. Obligation de soin. (1) Le salarié exécute selon des règles définies le travail qui lui est confié.

(2) Il est tenu d'utiliser selon les règles en la matière les machines, les instruments de travail, les appareils et les installations techniques ainsi que

les véhicules de l'employeur et le matériel mis à sa disposition pour l'exécution de son travail.

Article 25. *Obligation de rendre compte et de restituer.* (1) Le salarié rend compte à l'employeur de tout ce qu'il reçoit pour ce dernier dans l'exercice de son activité contractuelle, notamment des sommes d'argent.

(2) Il lui remet immédiatement ce qu'il a reçu, à l'exception des pourboires et des menus cadeaux personnels.

(3) Il remet en outre immédiatement à l'employeur tout ce qu'il produit par son activité contractuelle.

Article 26. *Obligation de fidélité.* (1) Le salarié sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur.

(2) Il prête son concours, dans toute la mesure possible, en cas de sinistre ou de risque imminent affectant ou menaçant les autres salariés ou l'employeur.

(3) Pendant la durée du contrat, il ne doit accomplir aucun travail rémunéré pour un tiers dans la mesure où il lèse son devoir de fidélité et, notamment, fait concurrence à l'employeur.

(4) Pendant la durée du contrat et même après la fin de celui-ci, le salarié ne doit ni utiliser ni révéler des faits destinés à rester confidentiels, tels que les secrets de fabrication et d'affaires dont il a pris connaissance au service de l'employeur.

(5) Demeure réservé le droit du salarié de dénoncer aux autorités compétentes les délits de droit commun ou les infractions à la législation du travail ou au contrat dont il a connaissance.

Article 27. *Responsabilité du salarié.* (1) Le salarié répond du préjudice qu'il cause à l'employeur en violant ses obligations contractuelles intentionnellement ou par négligence.

(2) La mesure de la diligence incombant au salarié se détermine en fonction des connaissances techniques nécessaires pour accomplir le travail promis, compte tenu des aptitudes et qualités du salarié que l'employeur connaissait ou aurait dû connaître. Le risque naturellement inhérent à l'accomplissement du travail est supporté par l'employeur.

(3) Le préjudice comprend le dommage effectif et le gain manqué.

(4) Le juge peut réduire ou supprimer les dommages-intérêts lorsque la faute commise par le salarié n'est pas grave, lorsque l'employeur lui-même a commis une faute concomitante dans l'organisation ou la surveillance du travail, ou lorsque l'obligation de réparer l'intégralité du préjudice serait excessive compte tenu des ressources du salarié.

Article 28. *Interdiction de concurrence après la fin des rapports de travail.*

(1) Le salarié âgé d'au moins 18 ans peut s'engager par écrit envers l'employeur à s'abstenir de lui faire concurrence après la fin des rapports de travail, notamment de travailler dans une entreprise concurrente ou de s'y intéresser.

(2) L'interdiction de faire concurrence n'est valable que si les rapports de travail permettent au salarié d'avoir connaissance de secrets de fabrication ou d'affaires de l'employeur et si l'utilisation de ces renseignements est de nature à causer à l'employeur un préjudice sensible.

(3) L'employeur ne peut exiger le respect de l'interdiction de concurrence que s'il offre de verser au salarié, durant la période d'interdiction, une indemnité correspondant à 75 pour cent de la rémunération qu'il aurait reçue s'il avait travaillé au service de l'employeur. Lorsque la rémunération du salarié est variable, l'indemnité est calculée sur la moyenne de la rémunération reçue durant l'année précédente; elle est indexée.

Article 29. *Limitations à l'interdiction de concurrence.* (1) Le contrat doit limiter convenablement la prohibition quant au lieu, au temps et au genre d'affaires, de façon à ne pas compromettre l'avenir économique du salarié contrairement à l'équité; elle ne peut excéder un an.

(2) Le juge peut réduire ou prolonger selon sa libre appréciation une interdiction, en tenant compte de toutes les circonstances et dans les limites temporelles prévues à l'alinéa précédent.

Article 30. *Fin de l'interdiction de concurrence.* (1) La prohibition de concurrence cesse s'il est établi que l'employeur n'a plus d'intérêt réel à ce qu'elle soit maintenue.

(2) Elle cesse également si l'employeur résilie le contrat sans que le salarié lui ait donné un motif justifié ou si le salarié résilie le contrat pour un motif justifié imputable à l'employeur.

Article 31. *Sanctions de l'interdiction de concurrence.* (1) Le salarié qui enfreint la prohibition de concurrence est tenu de réparer le dommage qui en résulte pour l'employeur.

(2) Il peut, lorsque la contravention est sanctionnée par une peine conventionnelle, se libérer de la prohibition de concurrence en payant le montant prévu; toutefois, il reste tenu de payer la différence entre le montant du préjudice et celui de la peine conventionnelle.

(3) Lorsque la contravention est sanctionnée par une peine conventionnelle, le juge peut réduire le montant de cette dernière s'il est manifestement excessif compte tenu de toutes les circonstances.

(4) L'employeur peut exiger, outre la peine conventionnelle et les dommages-intérêts supplémentaires éventuels, la cessation de l'activité concurrente

lorsque cette mesure est justifiée par l'importance des intérêts lésés ou menacés de l'employeur et par le comportement du salarié.

Chapitre VII. Obligations générales de l'employeur

Article 32. Protection de la personnalité. (1) L'employeur respecte et protège, dans les rapports de travail, la personnalité du salarié.

(2) Il s'interdit et fait ce qui est en son pouvoir pour prévenir tout comportement portant atteinte à la dignité du salarié.

(3) L'employeur s'interdit et fait ce qui est en son pouvoir pour prévenir tout acte constituant un harcèlement sexuel vis-à-vis du salarié. Est réputée harcèlement sexuel toute gêne portant visiblement atteinte à l'état psychologique du salarié pour des raisons de sexe.

Article 33. Engagement. L'employeur ne peut, durant les rapports de travail, recueillir des informations concernant les salariés que dans la mesure où ces informations portent sur l'aptitude du salarié à remplir son emploi ou sont nécessaires à l'exécution du contrat de travail.

Article 34. Fouille. (1) Le salarié et ses effets personnels ne peuvent faire l'objet d'une fouille qu'en cas de nécessité, afin de protéger d'une atteinte illicite les biens de l'employeur, des autres salariés, de la personne morale ou de tiers.

(2) La fouille est exécutée par l'employeur ou par une personne désignée par lui. La fouille doit être pratiquée par une personne du même sexe que le salarié en cause.

(3) La fouille a lieu pendant le temps de travail, en présence d'un autre salarié de l'entreprise.

Article 35. Certificat de travail. (1) Le salarié peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, sur la qualité de son travail et sa conduite.

(2) A la demande expresse du salarié, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail.

(3) L'employeur ne peut donner à des tiers des informations sur le salarié que si une disposition légale l'y autorise ou si le salarié y a consenti.

Article 36. Registre. (1) L'employeur tient un registre des salariés occupés dans l'entreprise.

(2) Le contenu du registre est fixé par les dispositions du présent code et par décret.

Article 37. Mesures disciplinaires. Des mesures disciplinaires ne sont prévues que par convention collective.

Article 38. Mise à disposition du code. L'employeur de tout établissement a l'obligation de tenir un exemplaire du présent code à la disposition des salariés.

Chapitre VIII. Protection de la sécurité et de la santé

Article 39. Responsabilités de l'employeur. (1) L'employeur est tenu de définir convenablement les règles de sécurité technique afin de prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles.

(2) Lorsque, suite à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle, le salarié reçoit des indemnités de l'assurance sociale, l'employeur n'est tenu de payer la différence entre le préjudice et ces indemnités que s'il a commis une faute grave.

(3) Lorsqu'il a omis d'enregistrer le salarié auprès de l'assurance sociale, l'employeur doit réparer l'intégralité du préjudice subi par le salarié suite à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle, ainsi que tout autre dommage résultant de son omission.

Article 40. Mesures générales. (1) L'employeur veille à l'hygiène des lieux de travail. Il prend, avec la participation des salariés, les mesures appropriées de protection contre les risques particuliers (notamment les substances et les agents toxiques, l'utilisation des machines, le transport des charges lourdes, la pollution de l'air, le bruit et les vibrations) et contre les dangers propres à certaines branches d'activité, notamment la construction et le génie civil, les mines et les industries chimiques.

(2) Lorsque des travaux présentent des risques particuliers, l'employeur est tenu d'organiser un examen médical d'admission à l'emploi et, durant l'emploi, des examens médicaux périodiques, sans frais pour le salarié.

(3) Les mesures appropriées de protection de la sécurité et de la santé sont définies par décret.

Article 41. Autorisation administrative. (1) L'employeur est tenu de solliciter l'autorisation de l'inspecteur du travail avant toute implantation d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise, toute ouverture d'un local de travail, toute création d'un nouvel atelier, tout changement important dans les procédés de travail, les produits utilisés, les machines ou les outillages. Demeurent réservées les autorisations qui doivent être requises en vertu d'autres lois.

(2) L'inspecteur du travail informera l'employeur des prescriptions applicables à l'activité envisagée et examinera avec lui les mesures à prendre.

(3) Les mesures de protection décidées par l'inspecteur du travail ne devront pas entraîner des coûts disproportionnés au regard du but visé.

(4) Sauf avis contraire écrit et motivé de la part de l'inspecteur du travail dans les trente jours à compter de la réception du dossier, l'employeur est autorisé à mettre à exécution son projet.

Article 42. Documents à présenter. L'employeur doit tenir en permanence à la disposition de l'inspecteur du travail, au siège de l'établissement:

- a) une copie des déclarations d'accidents du travail survenus depuis au moins trois ans;
- b) le plan succinct des locaux de travail;
- c) la liste des substances dangereuses utilisées dans l'établissement; cette liste doit comporter des indications suffisantes permettant de connaître la nature et la composition de substances mises en œuvre, leur nocivité et les précautions à prendre, ainsi que le nombre des salariés exposés.

Article 43. Formation des salariés; application des mesures de protection.

(1) L'employeur informe les salariés sur les risques liés au travail. Il les forme au respect des exigences en matière de santé et de sécurité, ainsi que d'hygiène.

(2) L'information et la formation prévues à l'alinéa précédent sont dispensées lors de l'embauche et renouvelées aussi souvent que nécessaire, notamment en cas de modification des conditions d'exécution du travail.

(3) L'utilité des mesures de sécurité et d'hygiène prescrites par l'employeur doit être expliquée aux salariés exposés aux risques visés par ces mesures.

Article 44. (1) Le salarié est tenu de prendre effectivement les mesures prescrites par l'employeur et d'informer ce dernier, le cas échéant, de toute difficulté dans leur mise en œuvre.

(2) Seules les personnes suffisamment formées peuvent être employées à l'utilisation de machines, à la conduite des appareils de levage et de transport, qu'ils soient mus mécaniquement ou d'une autre façon.

Section 1. Local de travail

Article 45. Aménagement. (1) Le local de travail doit, dans toutes ses parties constituantes, être approprié à la nature des travaux effectués.

(2) Le volume et la surface du local de travail doivent être tels que chaque salarié puisse disposer d'une place suffisante pour exécuter son travail en toute sécurité sans gêner le travail et la circulation dans le local.

(3) L'implantation des machines, des appareils, des zones de travail et de stockage doit être choisie de manière à ménager des passages suffisants pour

la circulation et à éviter tout encombrement.

Article 46. *Solidité et propreté.* (1) Les murs, les sols et les plafonds doivent être solides et en bon état. Ils doivent être tenus en état constant de propreté.

(2) Les murs, les sols et les plafonds doivent être nettoyés aussi souvent que nécessaire, afin que soient assurées en permanence la salubrité du local, la sécurité du travail et de la circulation, la prévention des incendies ainsi que la protection des salariés et de la population contre tous les risques d'infection et de contamination par des produits ou des animaux dangereux pour la santé.

Article 47. *Réfection.* (1) Les enduits, peintures ou revêtements des sols, des murs et des plafonds doivent être refaits aussi souvent que nécessaire.

(2) Les murs et les plafonds doivent être périodiquement inspectés en vue d'éliminer et de remplacer les parties en mauvais état susceptibles de tomber sur les salariés, sur les machines ou sur les produits manipulés.

Section 2. Milieu de travail

Article 48. *Principes.* Le Conseil des ministres ou l'autorité habilitée par lui fixera les limites d'exposition à la pollution de l'air, au bruit, aux substances chimiques, aux radiations et aux vibrations sur les lieux de travail.

Article 49. *Aération.* (1) Le local de travail doit être suffisamment aéré et ventilé afin d'éviter toute élévation de température nuisible à la santé des salariés ainsi que les odeurs désagréables.

(2) L'aération devra être obtenue par des ouvertures donnant directement sur l'extérieur. En cas d'insuffisance de l'aération naturelle, celle-ci devra être complétée par une ventilation mécanique appropriée au volume du local et au nombre de ses occupants.

(3) L'atmosphère du local et du poste de travail doit être maintenue dans un état propre à préserver la santé des salariés.

(4) Il n'est pas permis de fumer dans les locaux occupés par plus d'un salarié.

(5) Si, par leur conception, les procédés de travail choisis ne permettent pas de supprimer complètement la production de polluants nuisibles à la santé, les poussières, les fumées, les gaz et les vapeurs insalubres, gênants ou dangereux, ceux-ci doivent être évacués hors de la zone de travail au fur et à mesure de leur émission par des appareils d'élimination efficaces et appropriés à la nature et à la quantité des polluants produits.

Article 50. *Bruit et vibrations.* (1) L'intensité des bruits supportés par les salariés doit être maintenue à un niveau compatible avec leur santé par la réduction des bruits à leur source d'émission, l'isolement des ateliers ou des

postes bruyants, l'insonorisation des locaux ou la mise en œuvre de tous autres moyens appropriés.

(2) L'intensité des vibrations supportées par les salariés doit être maintenue à un niveau compatible avec leur santé par la réduction des vibrations à leur source d'émission ou par la mise en œuvre de tous autres moyens appropriés.

Section 3. Machines dangereuses

Article 51. Protection générale. (1) Aucun salarié ne doit utiliser une machine sans que les dispositifs de protection nécessaires soient en place.

(2) Doivent être rendues inaccessibles par construction ou munies de dispositifs protecteurs appropriés les parties dangereuses de toute machine.

Article 52. Entretien. L'employeur doit veiller à ce que la réparation, l'entretien, le graissage-garantie ou la vérification des machines, appareils, transmissions ou mécanismes comportant des organes en mouvement ne soient effectués qu'après l'arrêt complet de la machine et, toutes les fois où cela s'avère nécessaire, après la condamnation des dispositifs de mise en marche et l'isolement de la machine de ses sources d'énergie.

Article 53. Commerce de machines. Sont interdites la vente, la location, la cession à tout autre titre, l'exposition et l'utilisation des machines dont les éléments dangereux, spécifiés à l'article 51, sont dépourvus de dispositifs de protection appropriés.

Section 4. Postures de travail et charges

Article 54. Postures de travail. (1) Un siège approprié et confortable doit être mis à la disposition de chaque salarié à son poste de travail lorsque l'exécution du travail est compatible avec la station assise, continue ou intermittente.

(2) Si l'exécution du travail exige une station debout ou accroupie prolongée, des pauses rémunérées doivent être prévues à raison de vingt minutes au moins par séquence de quatre heures de travail continu.

(3) Pour les femmes enceintes exécutant le travail visé à l'alinéa précédent, des pauses rémunérées doivent être prévues à raison de vingt minutes au moins par séquence de trois heures de travail continu.

Article 55. Charges. (1) Il est interdit de faire porter par un seul homme toute charge supérieure à 55 kg.

(2) L'expéditeur ou à défaut le transporteur de tout colis ou objet pesant plus de 55 kg doit en mentionner le poids de façon claire et durable sur l'emballage extérieur ou sur le colis lui-même.

(3) L'employeur doit mettre à la disposition des salariés tous les engins

auxiliaires de manutention appropriés, manuels ou mécaniques, susceptibles d'alléger les charges supportées par les salariés.

(4) Il est interdit de faire porter par une seule femme toute charge supérieure à 20 kg.

Section 5. Circulation, chutes

Article 56. Passages. (1) Les passages, les couloirs, les portes et les voies de sortie doivent toujours être libres de tout encombrement de marchandises, matériels ou objets quelconques pouvant constituer des obstacles à la circulation des personnes ou des engins ou à l'évacuation en cas d'incendie.

(2) Les locaux de travail situés en étage ou en sous-sol doivent toujours être desservis par des escaliers de largeur suffisante, munis des deux côtés de rampes ou de mains courantes.

Article 57. Ouvertures. Les ouvertures pouvant exister dans le sol d'une construction doivent être obturées par un plancher jointif convenablement fixé ou protégées par tout autre dispositif équivalent.

Article 58. Echafaudages, passerelles. (1) Des échafaudages ou des plates-formes de travail convenablement protégés doivent être installés pour tout travail présentant un danger si les échelles ou d'autres moyens sont utilisés.

(2) Les planchers et plates-formes en surélévation, les passerelles ainsi que leurs accès doivent être construits, installés et protégés de façon telle que les salariés appelés à les utiliser ne soient pas exposés à des chutes.

(3) Les échafaudages, les plates-formes de travail ou de circulation, les passerelles, les baies ouvrant sur le vide doivent être munis de garde-corps placés à un mètre et à 45 centimètres au-dessus du plancher et de plinthes d'une hauteur de 15 centimètres au moins ou de dispositifs de protection d'une efficacité au moins équivalente.

Article 59. Echelles. (1) Les échelles doivent être suffisamment résistantes compte tenu du poids à supporter et munies de tous leurs échelons, lesquels seront rigides, équidistants et emboîtés dans les montants. Elles doivent être d'une longueur suffisante pour offrir un appui sûr aux mains et aux pieds.

(2) Les échelles doivent être fixées ou maintenues de façon à ne pouvoir ni basculer, ni glisser.

Article 60. Cuves, bassins et réservoirs. Les cuves, bassins ou réservoirs doivent être construits, installés et protégés de façon telle que les salariés ne puissent y tomber et ne soient pas atteints en cas de ruptures des parois, de débordement, de déversement ou d'éclaboussures de produits susceptibles de provoquer des brûlures d'origine thermique ou chimique.

Article 61. Prévention des chutes. (1) Le sol des emplacements de travail et

des zones de circulation doit être bien nivelé et exempt de trous, de parties saillantes ou d'obstacles susceptibles de faire trébucher les salariés ou de compromettre le fonctionnement normal du matériel roulant, des appareils ou des installations.

(2) Toutes mesures appropriées doivent être prises pour éviter les chutes et les glissades sur des sols gras, mouillés ou souillés de déchets de quelque nature que ce soit.

Article 62. *Eclairage.* (1) L'éclairage du local et du poste de travail ainsi que de leurs accès doit être suffisant pour assurer la sécurité du travail et de la circulation.

(2) Il doit en outre être conçu, réalisé et entretenu de manière à éviter toute fatigue visuelle.

Section 6. Incendies, explosions

Article 63. *Principes.* L'employeur doit procéder à l'analyse des risques d'incendie et d'explosion et prendre les mesures nécessaires pour prévenir ces risques en fonction de la nature des produits utilisés ainsi que de la disposition des locaux.

Article 64. *Vapeurs inflammables.* (1) Les locaux où sont manipulées ou entreposées des matières émettant des vapeurs inflammables doivent être parfaitement ventilés et ne jamais contenir de flamme nue, d'appareils, d'installations ou d'outils susceptibles de produire des étincelles.

(2) L'interdiction d'y fumer devra être rappelée fréquemment par tous moyens appropriés.

Article 65. *Moyens d'extinction.* (1) Tout local de travail doit être équipé d'extincteurs en nombre suffisant, appropriés aux risques et maintenus en bon état de fonctionnement.

(2) En fonction de la nature des risques, une réserve d'eau et de sable sera conservée à proximité des postes de travail les plus exposés.

Article 66. *Instructions aux salariés.* (1) L'employeur doit informer les salariés des risques d'incendie et d'explosion ainsi que des moyens de prévenir l'apparition de ces risques.

(2) Il doit leur enseigner la manière d'utiliser les extincteurs et les autres moyens de lutte contre l'incendie.

(3) Il doit leur indiquer les voies d'évacuation à emprunter en cas d'incendie et organiser au moins une fois par an des exercices de lutte contre l'incendie et d'évacuation des personnes.

Article 67. *Protection contre les intempéries.* (1) Lorsque les salariés sont

exposés aux intempéries, notamment sur les chantiers du bâtiment et des travaux publics, sur les autres chantiers de travaux agricoles et industriels, un abri doit être installé à une distance telle que les salariés puissent le rejoindre aisément.

(2) Les gardiens de tout établissement, de quelque nature que ce soit, doivent disposer d'un abri.

Article 68. Equipements individuels. (1) Dans tous les cas où les mesures de prévention collective s'avèrent insuffisantes pour protéger efficacement les salariés, l'employeur doit compléter ces mesures en mettant à la disposition des salariés, sans frais pour eux, des équipements individuels et personnels de protection appropriés aux risques et au travail effectué.

(2) Les équipements doivent être vérifiés et nettoyés avant d'être attribués aux salariés. Ils doivent être maintenus en état d'utilisation immédiate et entreposés à l'abri des poussières et polluants de toute nature.

Section 7. Boissons, repas

Article 69. Boissons. L'employeur doit mettre à la disposition des salariés de l'eau potable et fraîche pour la boisson, à raison de six litres au moins par jour et par salarié.

Article 70. Repas. Lorsque le nombre des salariés, l'éloignement du lieu de travail par rapport au domicile ou l'organisation du temps de travail le justifient, l'employeur aménagera un local spécial permettant aux salariés de prendre leurs repas dans des conditions d'hygiène satisfaisantes.

Section 8. Vestiaires, installations sanitaires

Article 71. Effets personnels. Les salariés doivent pouvoir changer de vêtements et les déposer, ainsi que leurs autres effets personnels, à l'abri du vol, des intempéries et des sources de pollution.

Article 72. Installations sanitaires. (1) L'employeur doit mettre à la disposition des salariés les moyens d'assurer la propreté individuelle; de l'eau en quantité suffisante, du savon, des moyens de nettoyage et d'essuyage appropriés.

(2) Des douches devront être installées dans les établissements où sont effectués des travaux insalubres ou salissants.

(3) Des cabinets d'aisance en nombre suffisant doivent être installés dans tout établissement et aménagés de manière à ne dégager aucune odeur.

(4) Des pièces d'hygiène destinées aux femmes doivent être installées dans tout établissement.

Article 73. Logement. Les logements fournis aux salariés par l'employeur

doivent présenter des garanties d'hygiène et de salubrité suffisantes, et des cabinets d'aisance pour hommes et pour femmes doivent y être installés.

Article 74. *Entretien.* Les installations sanitaires et les locaux à l'usage personnel des salariés doivent être tenus en état constant de propreté.

Article 75. *Premiers soins, premiers secours.* (1) Des mesures appropriées doivent être prévues dans tout établissement pour donner rapidement les premiers secours à toute personne lésée sur les lieux de travail.

(2) Au moins un membre du personnel, dans chaque équipe, doit avoir reçu l'instruction nécessaire pour donner les premiers soins en cas d'urgence.

(3) Une trousse de premiers soins, régulièrement approvisionnée en médicaments et pansements appropriés, doit être disponible en permanence sur tous les lieux de travail.

Chapitre IX. Durée du travail et congés

Article 76. *Définitions.* (1) Par durée du travail, on entend le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur. N'est pas compris dans le durée du travail le temps de repos pendant lequel le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur.

(2) La durée du déplacement entre le domicile du salarié et le lieu du travail ne compte pas comme temps de travail. Les cas particuliers sont réglés par décret.

Section 1. Durée quotidienne

Article 77. *Définition.* Par durée quotidienne du travail, on entend la durée quotidienne effective du travail, d'un jour à 0 heure jusqu'à 24 heures le même jour, pauses non comprises.

Article 78. *Durée du travail et repos quotidien.* (1) La durée quotidienne du travail est arrêtée par la convention collective de travail ou par le contrat individuel.

(2) La durée quotidienne normale du travail est de huit heures par jour; la durée quotidienne du travail ne peut être supérieure ou inférieure que dans les limites de la durée hebdomadaire maximale.

(3) La durée quotidienne du travail est de six heures par jour au maximum pour les salariés âgés de moins de 18 ans.

(4) Le repos quotidien est d'au moins onze heures consécutives le même jour; le cas échéant, il peut être réparti de façon continue sur deux jours consécutifs.

Article 79. Pauses. (1) Les heures de commencement et de fin du travail sont déterminées par le règlement intérieur, dans les limites prévues par la loi et par décret.

(2) Le moment et la durée des pauses quotidiennes sont fixés par le contrat collectif ou par le contrat individuel de travail, dans les limites prévues par décret.

Article 80. Travail de nuit. (1) Par travail de nuit, on entend le travail effectué de 22 heures à 6 heures.

(2) Le travail de nuit et le travail de jour qui le précède ou le suit immédiatement ne doivent pas durer plus de huit heures consécutives. Ils doivent être immédiatement précédés et suivis du repos quotidien.

Article 81. Suppléments de salaire. (1) Toute heure travaillée entre 19 heures et 22 heures donne droit à un supplément de salaire de 20 pour cent au minimum.

(2) Toute heure travaillée entre 22 heures et 6 heures donne droit à un supplément de salaire de 50 pour cent au minimum.

Section 2. Durée hebdomadaire

Article 82. Définition. Par durée hebdomadaire du travail, on entend la durée du travail accompli du lundi matin à 0 heures jusqu'au dimanche suivant à 24 heures.

Article 83. Durée maximum normale. (1) La durée hebdomadaire normale du travail est fixée par la convention collective de travail ou le contrat individuel.

(2) Elle est de quarante-huit heures au maximum.

Article 84. Emplois pénibles. Pour les emplois qui présentent des difficultés particulières ou qui sont nuisibles à la santé, une durée hebdomadaire réduite est fixée par décret.

Section 3. Congé hebdomadaire et jours fériés

Article 85. Congé hebdomadaire. (1) Le congé hebdomadaire est d'au moins trente-six heures, dont vingt-quatre ininterrompues.

(2) Le congé hebdomadaire comprend le dimanche.

(3) Le congé hebdomadaire n'est pas payé.

(4) Les exceptions sont fixées par décret.

Article 86. Jours fériés officiels. (1) Il est en principe interdit d'occuper un salarié les jours fériés.

(2) Le salarié conserve son droit au salaire les jours fériés officiels. Lorsqu'un jour férié officiel coïncide avec un dimanche, le congé est reporté au lundi suivant.

(3) Les exceptions à l'interdiction de travailler les jours fériés officiels sont arrêtées par décret.

Article 87. *Travail le dimanche ou les jours fériés.* Le travail le dimanche ou un jour férié donne droit à un supplément de salaire d'au moins 25 pour cent ou il est compensé par un congé correspondant à la durée de ce travail, dans la semaine qui précède ou celle qui suit.

Section 4. Heures supplémentaires

Article 88. *Définition.* (1) Par heure supplémentaire, l'on entend toute heure de travail accomplie en sus de la durée quotidienne normale ou de la durée maximum hebdomadaire.

(2) Est aussi réputée heure supplémentaire l'heure accomplie en sus de l'horaire normal du salarié à temps partiel.

Article 89. *Obligation d'accomplir des heures supplémentaires.* Le salarié est tenu d'exécuter des heures supplémentaires, lorsque celles-ci sont nécessaires et que l'employeur peut raisonnablement les exiger de lui, compte tenu de sa situation personnelle et de famille.

Article 90. *Nombre des heures supplémentaires.* (1) Le nombre maximum des heures supplémentaires est fixé par la convention collective ou le contrat individuel.

(2) Il ne peut pas être demandé l'exécution d'heures supplémentaires au-delà de la cinquantième heure de travail hebdomadaire.

(3) Pour les emplois qui présentent des difficultés particulières ou qui sont nuisibles à la santé, l'exécution d'heures supplémentaires est réglée par décret.

(4) Avec l'autorisation de l'inspection du travail, le nombre maximum d'heures supplémentaires peut être dépassé en cas de force majeure ou à l'occasion de travaux urgents en faveur de la population.

Article 91. *Compensation.* (1) Sauf disposition contraire d'une convention collective, l'employeur est tenu de rétribuer les heures supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé en versant le salaire normal majoré de 25 pour cent au moins.

(2) Sauf disposition contraire d'une convention collective, l'employeur peut, avec l'accord du salarié, compenser les heures de travail supplémentaires par un congé correspondant à la durée des heures supplémentaires, majorée de 25 pour cent au moins; ce congé doit être accordé dans les deux mois.

(3) Sauf clause contraire d'un contrat collectif, toute heure supplémentaire accomplie durant le congé hebdomadaire ou un jour férié fait l'objet d'une majoration de 50 pour cent au moins, en congé ou en espèces. Dans cette majoration sont comprises les majorations prévues aux alinéas précédents.

Section 5. Congés annuels

Article 92. Durée. (1) La durée des congés annuels payés est fixée par le contrat collectif ou par le contrat individuel.

(2) Elle est d'au minimum trois semaines de calendrier dans l'année de service.

(3) La durée des congés annuels est fixée proportionnellement à la durée des rapports de travail, lorsque l'année de service n'est pas complète. Toutefois, les périodes d'incapacité de travail sont considérées comme temps de travail.

Article 93. Date. (1) L'employeur fixe la date des congés payés, en tenant compte des désirs du salarié, dans la mesure compatible avec les intérêts de l'entreprise. Il annonce cette date au moins 30 jours à l'avance.

(2) Le salarié hospitalisé ou victime d'une maladie ou d'un accident qui le contraint à garder la chambre peut, sur présentation d'un certificat médical probant, demander que ses congés annuels soient reportés.

(3) Les congés annuels doivent être accordés durant l'année de service ou, exceptionnellement, jusqu'à la fin du premier trimestre de l'année suivante. Ils comprennent au moins six jours consécutifs.

(4) Le droit aux vacances non accordées subsiste durant les trois années civiles suivant celle durant laquelle les vacances auraient dû être prises.

Article 94. Salaire. (1) Le salaire afférent aux congés annuels est celui que le salarié aurait gagné en l'absence de congé. Il s'y ajoute une indemnité équitable pour le salaire en nature; les bases de calcul de l'indemnité sont fixées par décret.

(2) Le salaire afférent aux congés annuels payés est celui en vigueur au moment où ces congés sont pris.

(3) Lorsque la rémunération du salarié est variable, l'indemnité est calculée sur la moyenne de la rémunération reçue durant l'année précédente; elle est indexée.

(4) Le salaire afférent aux congés payés est versé par l'employeur au moment où les congés payés sont pris.

(5) Si la relation de travail a pris fin sans que les congés annuels aient été effectivement accordés, le salarié a droit à une indemnité correspondant au solde du droit aux congés.

(6) Si, durant les congés payés, le salarié exécute un travail rémunéré pour un tiers au mépris des intérêts légitimes de l'employeur, celui-ci peut lui refuser le salaire afférent aux congés ou en exiger le remboursement s'il l'a déjà versé.

Article 95. *Registre.* L'employeur est tenu d'établir des registres indiquant les salaires et les charges sociales versés mensuellement pour tout salarié qui travaille pour lui et de les faire voir en tout temps à la demande de l'inspecteur du travail.

L'employeur indique, dans un registre dont la tenue est prescrite par la loi, la date d'entrée en service de chaque salarié, la durée du congé auquel ce dernier a droit, les dates auxquelles les congés sont pris et la rémunération reçue par chaque salarié pour la durée de ses congés annuels payés.

Article 96. *Autres congés.* (1) En cas de mariage, de décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant direct, le salarié a droit à un congé payé de cinq jours.

(2) En cas de maladie grave d'un ascendant ou d'un descendant direct, établie par un certificat médical probant, le salarié a droit à un congé non payé de dix jours au maximum par cas justifiant le congé.

Article 97. *Dispositions dérogatoires.* (1) Des dispositions particulières peuvent être arrêtées par décret, notamment en faveur des personnes morales et physiques suivantes, dans la mesure où leur situation particulière le rend nécessaire:

- a) les entreprises qui assurent le ravitaillement en pain et en biens facilement périssables;
- b) les hôtels, les restaurants, les cafés, les entreprises de spectacle, ainsi que les entreprises qui ravitaillent les hôtels, restaurants et cafés à l'occasion d'événements particuliers;
- c) les entreprises qui satisfont aux besoins du tourisme;
- d) les entreprises de l'agriculture, de l'horticulture, de la sylviculture et de l'élevage;
- e) les entreprises de transport automobile, ferroviaire, naval et aérien; les entreprises qui approvisionnent des véhicules en carburant ou les entretiennent et les réparent;
- f) la presse écrite et parlée;
- g) les établissements d'éducation et d'enseignement, les œuvres sociales, les cliniques et hôpitaux, les cabinets médicaux ainsi que les pharmacies;
- h) les chantiers, les mines et les carrières qui, en raison de leur situation géographique ou des conditions climatiques ou techniques particulières, demandent une réglementation spéciale de la durée du travail;
- i) les entreprises dans lesquelles le travail régulier ou périodique de nuit, le dimanche ou les jours fériés est indispensable:
 - - pour des raisons techniques, notamment lorsqu'un procédé de

travail ne peut pas être interrompu à cause du danger que l'interruption présenterait pour les salariés ou pour le voisinage ou à cause d'inconvénients pour la production ou les installations d'exploitation;

- - pour des raisons économiques, notamment lorsque l'interruption d'un procédé de travail ou sa remise en train nécessite de grands frais d'investissement et d'amortissement;
- j) les personnes dont le temps de travail comprend dans une large mesure une simple présence ou les personnes dont l'activité entraîne de fréquents voyages ou déplacements.

(2) Les dispositions dérogatoires ne sauraient affecter le droit des salariés aux congés annuels payés, tel qu'il est fixé dans le présent code.

Chapitre X. Protection spéciale des jeunes gens et des femmes

Section 1. La protection spéciale des jeunes gens

Article 98. *Age minimum.* (1) Il est interdit d'occuper des jeunes gens âgés de moins de 16 ans révolus. L'interdiction ne s'applique pas aux jeunes gens âgés de 14 ans révolus pendant les vacances scolaires.

(2) Les jeunes gens âgés de moins de 14 ans révolus suivant des activités d'orientation et de formation professionnelles sont soumis aux règles définies par décret.

Article 99. *Travaux légers.* (1) Les jeunes gens âgés entre 14 et 18 ans peuvent toutefois être occupés à des travaux légers, pourvu que ceux-ci ne soient pas de nature à porter préjudice à leur santé et à leur formation, mais uniquement pendant la période des vacances scolaires.

(2) Les travaux légers, au sens de l'alinéa précédent, sont déterminés par décret, lequel prescrira la durée maximum du travail et pourra régler les conditions de travail.

Article 100. *Travaux pénibles ou dangereux.* (1) Les travaux pénibles ou qui risquent de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des gens, ne sont occupés que par des personnes majeures. La liste de ces travaux est établie par décret.

(2) L'occupation de jeunes gens de plus de 16 ans et des femmes enceintes à de tels travaux peut être autorisée à des conditions fixées par décret, lequel prescrira la durée maximum du travail et pourra régler les conditions de travail.

Article 101. Il est interdit d'occuper la nuit les salariés de moins de 18 ans, ainsi que les salariés déclarés invalides sur la base d'un rapport médical, conformément à la loi sur les assurances sociales.

Article 102. *Dispositions particulières.* (1) Des dérogations individuelles peuvent être accordées par l'inspection du travail, après consultation des organisations d'employeurs et de salariés intéressées, notamment afin de permettre la participation des jeunes gens à des activités telles que des spectacles artistiques.

(2) Les autorisations individuelles prescriront la durée maximum du travail et pourront réglementer les conditions de travail.

Article 103. *Examen médical.* (1) Les jeunes gens âgés de moins de 18 ans ne peuvent être admis à l'emploi que s'ils y ont été reconnus aptes à la suite d'un examen médical approfondi.

(2) Pour certains emplois, l'âge visé ci-dessus peut être porté, par décret, à 21 ans.

(3) Les détails, en particulier l'obligation de renouveler l'examen médical à intervalles réguliers, sont réglés par décret.

(4) Les frais liés aux examens médicaux sont à la charge de l'employeur.

Section 2. La protection spéciale des femmes

Article 104. *Interdiction d'occuper les femmes enceintes et les jeunes mères.* Il est interdit d'occuper une femme pendant les trente-cinq jours qui précèdent la date présumée de l'accouchement et les quarante-deux jours qui suivent l'accouchement; la première période est portée à soixante jours lorsque la femme est enceinte de plus d'un enfant.

Article 105. *Congé de maternité.* (1) Le revenu en cas de congé de maternité est déterminé par la loi sur les assurances sociales.

(2) En dehors de la période d'interdiction de travailler prévue à l'article 104, la femme peut librement refuser de travailler pour bénéficier des prestations des assurances sociales.

Article 106. *Congé d'adoption.* (1) En cas d'adoption d'un nouveau-né, la femme a droit au congé prévu par la loi sur les assurances sociales.

(2) Durant cette période, l'employeur ne peut pas obliger la femme à travailler.

Article 107. *Protection contre la résiliation.* (1) Est nulle la résiliation du contrat de travail notifiée par l'employeur pendant la période durant laquelle la femme peut prétendre à des prestations de l'assurance sociale en cas de maternité.

(2) Lorsque la résiliation a été notifiée avant la survenance de la période de protection visée à l'article 104 et que le délai de préavis n'a pas expiré, ce délai est suspendu durant la période de protection; il ne recommence à courir

qu'à l'expiration de cette dernière.

Article 108. Travail de nuit. (1) Il est interdit d'occuper des femmes enceintes la nuit.

(2) Les occupations des femmes la nuit sont réglées par décret.

Chapitre XI. Salaire

Section 1. Fixation

Article 109. Définition. (1) On entend par salaire le salaire de base ainsi que les suppléments qui revêtent un caractère permanent.

(2) Ne sont pas considérées comme faisant partie du salaire les indemnités perçues par le salarié pour les frais résultant effectivement de son activité professionnelle.

Article 110. Montant. (1) L'employeur paie le salaire convenu selon le contrat collectif ou le contrat individuel; à défaut d'accord, l'employeur paie le salaire qui est usuel pour le type de travail considéré.

(2) Le salaire peut être calculé au temps, selon le travail fourni (salaire aux pièces, à la tâche, à la commission); il peut aussi être calculé en fonction des résultats de l'entreprise (participation aux bénéfices ou au chiffre d'affaires).

(3) La rémunération d'un travail selon un critère autre que le temps doit être calculée de telle sorte qu'elle procure au salarié de capacité moyenne et travaillant normalement un salaire au moins égal à celui d'un salarié rémunéré au temps et effectuant le même travail.

Article 111. Salaire minimum. (1) Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum fixé par décret.

(2) Le salaire minimum sera fixé compte tenu:

- a) des facteurs d'ordre économique, notamment les exigences du développement économique, de l'accroissement de la productivité et de la lutte contre le chômage;
- b) des besoins des salariés et de leurs familles, eu égard au niveau général de vie des salariés dans le pays, aux prestations de sécurité sociale et aux niveaux de vie comparés des divers groupes sociaux.

(3) Le gouvernement peut fixer un salaire minimum plus bas pour faciliter l'accession des jeunes au marché du travail.

Article 112. Commission. (1) La commission est l'intéressement reconnu au salarié sur les affaires qu'il traite ou qu'il conclut avec la clientèle pour le

compte de l'employeur.

(2) S'il est convenu le versement d'une commission sur certaines affaires, le salarié y a droit dès que et dans la mesure où le client s'est acquitté de ses obligations.

(3) Est nul l'accord en vertu duquel le salarié doit supporter le dommage résultant de la mauvaise exécution, par le client, de ses obligations.

Article 113. *Participation aux résultats.* Si, en vertu du contrat, le salarié a droit à un intéressement en rapport avec le résultat de l'exploitation, cette part est calculée sur la base du résultat de l'exercice annuel, déterminé conformément aux prescriptions légales et aux principes commerciaux généralement reconnus.

Article 114. *Gratification.* (1) Lorsque l'employeur accorde en sus du salaire une rétribution spéciale à la fin de l'exercice annuel, compte tenu de la qualité du travail du salarié ou de la marche de l'entreprise, le salarié n'y a droit que s'il en a été convenu ainsi.

(2) Toutefois, lorsqu'il verse une gratification trois années de suite, l'employeur est réputé s'engager à continuer de la verser à l'avenir. Dans ce cas, la gratification est due pour tout le temps que les rapports de travail y donnant droit continuent.

Article 115. *Egalité de rémunération entre les sexes.* (1) L'employeur verse la même rémunération à la main-d'œuvre féminine et à la main-d'œuvre masculine pour un travail de valeur égale.

(2) Les différences entre les taux de rémunération qui se fondent sur un critère objectif, sans rapport avec le sexe, notamment la qualité et la quantité du travail, la formation professionnelle ou l'ancienneté ne sont pas considérées comme discriminatoires.

(3) Lorsque le salarié établit des indices sérieux laissant présumer l'existence d'une discrimination, il incombe à l'employeur de prouver l'absence de discrimination.

(4) La discrimination s'élimine par l'allocation, au salarié du sexe défavorisé, des avantages accordés au salarié de l'autre sexe.

(5) D'autres mesures destinées à mettre en œuvre le principe de l'égalité des rémunérations peuvent être prises par décret.

Section 2. Paiement

Article 116. *Exigibilité.* (1) Le salaire doit être payé ponctuellement. Sauf clause contraire d'un accord écrit prévoyant un autre délai, le salaire est payé au moins toutes les deux semaines lorsqu'il est calculé à l'heure, à la journée ou à la semaine, et à la fin de chaque mois lorsqu'il est calculé au mois.

(2) L'intéressement est payé dès que le résultat est constaté, mais au plus tard trois mois après la fin de l'exercice financier.

(3) Dans la mesure du travail déjà effectué et en cas de besoin, l'employeur accorde au salarié les avances qu'il peut raisonnablement faire. Le jour de la paie, l'employeur peut déduire la totalité des avances déjà effectuées.

Article 117. Déductions. (1) L'employeur déduit du salaire les impôts sur le salaire, la prime individuelle et les cotisations des sécurités sociale et médicale prévues par la loi, par décret, par le contrat collectif ou par le contrat individuel.

(2) L'employeur peut aussi déduire du salaire les cotisations syndicales, si le salarié l'y a autorisé par écrit; une telle autorisation est révocable en tout temps.

Article 118. Mode de paiement. (1) Sauf accord contraire, le salaire doit être payé en monnaie albanaise; il peut aussi être payé par chèque ou versé au compte du salarié dans une banque; l'employeur répond des effets de l'insolvabilité de la banque survenue dans les trente jours suivant le versement sur le compte du salarié.

(2) Il ne peut être convenu d'un salaire en nature que par écrit et dans les limites fixées par décret; le paiement en nature ne peut porter que sur le logement et la nourriture à consommer durant une pause dans l'entreprise.

Article 119. Décompte. (1) L'employeur remet au salarié lors de chaque paie un décompte indiquant le montant du salaire, ainsi que les bases du calcul s'il est variable, et détaillant toutes les déductions.

(2) Lorsque le salaire n'est pas calculé au temps, l'employeur fournit les renseignements nécessaires au salarié ou, à sa place, à un expert désigné en commun ou par le juge; il autorise le salarié ou l'expert à consulter les livres et les pièces justificatives dans la mesure où le contrôle l'exige.

Article 120. Intérêts moratoires. En cas de retard dans le paiement du salaire, le taux annuel d'intérêt moratoire est d'au moins 10 pour cent du montant dû. Il doit représenter, dans tous les cas, au moins 150 pour cent de la perte du pouvoir d'achat due au retard.

Section 3. Protection

Article 121. Renonciation. (1) L'acceptation du décompte et l'encaissement du salaire, sans protestation ni réserve par le salarié, ne peuvent être interprétés comme une renonciation de sa part au paiement de tout ou partie du salaire ou des indemnités qui lui sont dues.

(2) Est nulle toute renonciation au salaire contractuellement dû pour un travail déjà effectué lorsque cette renonciation est formulée par le salarié durant les rapports de travail ou dans le mois qui suit la fin de ces derniers.

(3) Le salarié ne peut pas non plus renoncer valablement au salaire dû jusqu'à l'échéance du délai de préavis lorsque le contrat est conclu pour une durée indéterminée; lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, la nullité de la renonciation s'étend au salaire afférent au délai de préavis applicable aux contrats de durée indéterminée.

Article 122. Libre disposition du salaire. (1) La cession et la mise en gage de salaires futurs sont nulles; toutefois, le salarié peut céder ou mettre en gage son salaire futur s'il a l'obligation d'exécuter une décision judiciaire.

(2) L'employeur ne peut compenser le salaire avec des créances contre le salarié que dans la mesure où le salaire est saisissable; toutefois, les créances dérivant d'un dommage causé intentionnellement peuvent être compensées sans restriction.

(3) Il est interdit à l'employeur d'infliger des amendes; sont réservées les sanctions prévues par un contrat collectif.

(4) Les accords sur l'utilisation du salaire dans l'intérêt de l'employeur sont nuls.

Article 123. Minimum vital. (1) Le salaire est vital dans la mesure où il est nécessaire pour assurer l'entretien du salarié et de sa famille.

(2) A la demande de l'intéressé, le ministre du Travail ou l'autorité habilitée par lui fixe le minimum vital.

Article 124. Insolvabilité de l'employeur. (1) On entend par insolvabilité les situations portant sur les actifs d'un employeur et tendant à indemniser collectivement ses créanciers; y sont assimilées les situations où les créances des salariés ne peuvent être payées en raison de la situation financière de l'employeur.

(2) En cas d'insolvabilité de l'employeur, les créances du salarié contre ce dernier, jusqu'à un montant total correspondant à cinq mois de salaire minimum, sont privilégiées par rapport à toutes les autres créances, même si ces dernières sont garanties par un gage mobilier ou immobilier.

(3) Les créances privilégiées des salariés contre l'employeur ne sont pas suspendues par la procédure de faillite.

Section 4. Instruments de travail et frais

Article 125. Instruments de travail et matériaux. (1) Sauf accord contraire, l'employeur fournit au salarié les instruments de travail et les matériaux dont celui-ci a besoin.

(2) Si, d'entente avec l'employeur, le salarié fournit lui-même des instruments de travail ou des matériaux, il est indemnisé convenablement.

Article 126. Frais. (1) L'employeur rembourse au salarié tous les frais imposés par l'exécution du travail et, lorsque le salarié est occupé en dehors de son lieu de travail, les dépenses nécessaires pour son entretien.

(2) La convention collective peut prévoir que les frais engagés par le salarié lui seront remboursés sous forme d'une indemnité fixe, telle qu'une indemnité journalière ou une indemnité hebdomadaire ou mensuelle forfaitaire; la clause fixant le montant de l'indemnité forfaitaire n'est valable que dans la mesure où elle couvre tous les frais nécessaires.

(3) Sont nuls les accords prévoyant que tout ou partie de l'indemnité pour frais est comprise dans le salaire.

(4) Les accords en vertu desquels le salarié supporte lui-même tout ou partie de ses frais nécessaires sont nuls.

Article 127. (1) Si, d'entente avec l'employeur, le salarié utilise pour son travail son propre véhicule à moteur ou un véhicule à moteur mis à sa disposition par l'employeur, il a droit au remboursement des frais courants d'usage et d'entretien, dans la mesure où le véhicule sert à l'exécution du travail.

(2) Si, d'entente avec l'employeur, le salarié utilise un véhicule à moteur, il a droit au paiement des impôts sur le véhicule et des primes d'assurance contre la responsabilité civile.

Article 128. Echéance. (1) Le remboursement des frais a lieu en même temps que le paiement du salaire sur la base du décompte établi par le salarié, à moins qu'un délai différent ne soit convenu.

(2) Lorsque l'accomplissement de ses obligations contractuelles impose régulièrement des frais au salarié, l'employeur lui fait une avance convenable pour les frais à couvrir, à intervalles déterminés et en tout cas chaque mois.

Article 129. Refus de prestation de travail. (1) S'il refuse la prestation de travail pour un motif non imputable au salarié, l'employeur reste tenu de verser le salaire sans que le salarié doive encore fournir son travail.

(2) L'employeur peut déduire de ce montant ce que le salarié a épargné du fait de l'empêchement de travailler, ce qu'il a gagné en exécutant un autre travail et le gain auquel il a intentionnellement renoncé.

(3) Sont réservés les cas de force majeure.

Section 5. Empêchement du salarié

Article 130. Maladie. (1) Lorsque le salarié est empêché de travailler pour cause de maladie, l'employeur lui verse 80 pour cent de son salaire durant la période de quatorze jours non couverte par l'assurance sociale (art. 23 (1) et 25 de la loi sur les assurances sociales).

(2) Le salarié établit son incapacité de travail au moyen d'un certificat délivré par son médecin. A la demande de l'employeur, il est tenu de se soumettre sans retard à un examen effectué par un médecin désigné par l'employeur; ce médecin ne se prononcera que sur la capacité de travail du salarié, le secret médical étant pour le surplus sauvegardé.

(3) En cas de divergence de vues entre le médecin du salarié et le médecin désigné par l'employeur, le salarié devra se soumettre à une expertise confiée à un médecin désigné par l'inspection du travail.

(4) En cas de refus injustifié du contrôle de son incapacité de travail, le salarié perd ses droits contre l'employeur.

(5) Si la survenance de la maladie est due à une faute grave du salarié, le droit au salaire peut être réduit ou supprimé; en l'absence d'accord entre les parties, le juge décide.

Article 131. *Accident du travail.* Lorsqu'il est empêché de travailler pour cause d'accident de travail, le salarié reçoit les prestations de l'assurance sociale.

Article 132. *Soins aux enfants à charge.* (1) En cas de soins indispensables à donner aux enfants à charge, le salarié a droit à son salaire durant douze jours par an au maximum. Si l'enfant entre 0 et 3 ans est malade, le salarié a droit, sur présentation d'un certificat médical probant, à son salaire durant quinze jours au maximum. Il a droit en outre à des périodes d'absence supplémentaires d'au maximum trente jours par an au total, sans rémunération.

(2) Le congé est alloué au conjoint qui prend effectivement soin de l'enfant. Le cas échéant, il est alloué successivement à la mère et au père.

(3) L'employeur peut exiger le contrôle de la nécessité des soins à l'enfant par un médecin désigné par lui; les dispositions sur le contrôle de l'incapacité de travail due à une maladie sont applicables par analogie.

Article 133. *Accomplissement d'une obligation légale.* (1) En cas d'empêchement de travailler dû à l'accomplissement d'une obligation légale, l'employeur verse le salaire pendant quatorze jours ouvrables au plus.

(2) L'employeur peut déduire de cette somme les indemnités reçues par le salarié pour l'accomplissement de l'obligation légale.

Article 134. *Intempéries.* Les droits du salarié en cas d'empêchement de l'exécution du travail dû à des intempéries sont fixés par décret.

Chapitre XII. Droits de l'inventeur et de l'auteur salarié

Article 135. Inventions. (1) Les inventions, brevetables ou non, que le salarié a faites ou auxquelles il a participé pendant l'exercice de son activité au service de l'employeur et conformément à ses obligations contractuelles appartiennent à l'employeur.

(2) Par accord écrit, l'employeur peut se réserver un droit sur les inventions que le salarié a faites dans l'exercice de son activité au service de l'employeur, mais en dehors de l'accomplissement de ses obligations contractuelles.

(3) Le salarié qui a fait une invention visée à l'alinéa précédent en informe par écrit l'employeur; celui-ci lui fait savoir par écrit dans les six mois s'il entend acquérir l'invention ou la lui laisser.

(4) Si l'invention n'est pas laissée au salarié, l'employeur lui verse une rétribution équitable, compte tenu de toutes les circonstances, notamment de la valeur économique de l'invention, de la collaboration de l'employeur et de ses auxiliaires, de l'usage qui a été fait de ses installations, ainsi que des dépenses du salarié et de sa situation dans l'entreprise.

Article 136. Dessins et modèles industriels, œuvres littéraires et artistiques.

(1) Lorsque le salarié crée, dans l'exercice de son activité au service de l'employeur et conformément à ses obligations contractuelles, une œuvre protégeable ou non, l'employeur peut l'utiliser dans la mesure où le but du contrat l'exige.

(2) Les mêmes règles s'appliquent aux dessins et aux modèles industriels, ainsi qu'aux logiciels informatiques créés par le salarié dans l'exercice de son activité au service de l'employeur et conformément à ses obligations contractuelles.

Chapitre XIII. Mise à disposition de salariés, transferts des rapports de travail

Article 137. Mise à disposition de salariés. (1) L'employeur ne peut mettre un salarié à la disposition d'un autre employeur qu'avec le consentement de ce salarié. La mise à disposition laisse subsister le contrat initial entre l'employeur et le salarié.

(2) Lorsque l'employeur met un salarié à la disposition d'un autre employeur, il est tenu d'accorder au salarié au moins les mêmes conditions de travail que celles accordées par cet autre employeur à ses propres salariés accomplissant le même travail.

(3) L'employeur à la disposition duquel un salarié est mis a, envers lui, les mêmes obligations en matière de protection de la santé, de la sécurité et de l'hygiène qu'envers ses propres salariés.

(4) Lorsque l'employeur ne remplit pas ses obligations envers un salarié mis à la disposition d'un autre employeur, ce dernier est solidairement responsable de ces obligations envers le salarié.

Article 138. *Maintien des droits.* (1) En cas de cession d'entreprise ou de partie d'entreprise, les droits et obligations qui résultent, pour le cédant, d'un contrat de travail existant à la date du transfert sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire. S'il refuse le changement d'employeur, le salarié reste néanmoins lié envers le cessionnaire jusqu'à l'échéance du délai légal de préavis.

(2) Pendant une période correspondant au délai contractuel de préavis ou à la durée déterminée du contrat individuel de travail, le cédant répond à côté du cessionnaire des obligations découlant du contrat de travail.

(3) Le transfert ne constitue pas, en lui-même, un motif de licenciement pour le cédant ou le cessionnaire. Cette règle ne fait pas obstacle aux licenciements intervenant pour des raisons économiques, techniques ou d'organisation impliquant des changements sur le plan de l'emploi.

Article 139. *Information et consultation.* (1) Le cédant et le cessionnaire sont tenus d'informer tout syndicat reconnu comme représentatif ou, à défaut, leurs salariés concernés par un transfert sur les points suivants: le motif du transfert; les conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert pour les salariés; les mesures envisagées à l'égard des salariés.

(2) Le cédant et le cessionnaire sont tenus de communiquer ces informations au moins trente jours avant la réalisation du transfert.

(3) Dans le même délai, ils doivent procéder à des consultations sur les mesures qui affecteront les salariés du fait du transfert.

Chapitre XIV. Fin des rapports individuels de travail

Article 140. *Durée du contrat de travail.* (1) Le contrat de travail est conclu:

- a) pour une durée indéterminée;
- b) pour une durée déterminée.

(2) Le contrat de travail peut aussi être conclu pour la durée nécessaire à l'exécution d'un travail déterminé. Si cette durée est précisément déterminable par les parties lors de la conclusion du contrat, ce dernier est traité comme un contrat de durée déterminée. Si cette durée n'est pas précisément déterminable par les parties lors de la conclusion du contrat, ce dernier est traité comme un contrat de durée indéterminée.

Section 1. Contrat de durée indéterminée

Article 141. Résiliation. Le contrat de durée indéterminée prend fin lorsque l'une des parties l'a résilié et que le délai de préavis a expiré.

Article 142. Temps d'essai. (1) Sauf dans le cas où les parties ont déjà été liées par un contrat de travail en vue de l'accomplissement d'un même travail, sont considérés comme temps d'essai les trois premiers mois de travail.

(2) Le temps d'essai peut être réduit ou supprimé par accord écrit ou par contrat collectif.

(3) Durant le temps d'essai, chacune des parties peut mettre fin au contrat en notifiant sa décision à l'autre partie au moins cinq jours à l'avance.

Article 143. Délais de préavis après le temps d'essai. (1) Le contrat peut être résilié moyennant un délai de préavis d'un mois pendant la première année de service; de deux mois de la deuxième à la cinquième année de service; de trois mois ultérieurement.

(2) Ces délais peuvent être modifiés par accord écrit ou par contrat collectif. Ils ne peuvent être inférieurs à deux semaines pour une semaine à six mois de service et à un mois ultérieurement.

(3) La résiliation est toujours notifiée pour la fin d'un mois; cette règle s'applique également lorsque le délai de préavis a été suspendu en raison d'une période d'incapacité de travail ou de grossesse (résiliation en temps inopportun).

(4) Lorsque l'une des parties résilie le contrat sans respecter le délai de préavis, la résiliation est traitée comme une résiliation avec effet immédiat.

Article 144. Procédure de licenciement. (1) Après le temps d'essai, lorsqu'il a l'intention de résilier le contrat, l'employeur doit entendre le salarié. Il le convoque à cet effet par écrit au moins soixante-douze heures avant l'entretien.

(2) Au cours de cet entretien, l'employeur indique au salarié les motifs de la décision prise.

(3) La résiliation ne peut être notifiée qu'au moins quarante-huit heures après l'entretien. Elle doit l'être par écrit.

(4) Lorsqu'il estime avoir de justes motifs de licenciement immédiat, l'employeur peut mettre à pied le salarié durant la procédure.

(5) La résiliation prononcée en violation des dispositions prévues au présent article est nulle; les parties se conservent tous les droits et obligations qui découlent du contrat.

(6) Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas en cas de licenciement collectif.

Article 145. *Indemnité d'ancienneté.* (1) Si le contrat est résilié par l'employeur après que les rapports de travail ont duré au moins trois ans, le salarié a droit à une indemnité d'ancienneté. Le salarié perd son droit à l'indemnité d'ancienneté s'il est licencié avec effet immédiat pour de justes motifs.

(2) L'indemnité d'ancienneté est au moins d'un demi-mois de salaire par année de service complète. Le salaire de référence est celui en vigueur à la fin des rapports de travail. Lorsque la rémunération du salarié est variable, l'indemnité est calculée sur la moyenne de la rémunération reçue durant l'année précédente; elle est indexée.

(3) L'indemnité d'ancienneté s'ajoute, le cas échéant, à l'indemnité pour résiliation abusive ou pour résiliation avec effet immédiat sans juste motif.

Article 146. *Résiliation abusive.* (1) La résiliation est abusive si elle est prononcée par l'employeur:

- a) pour le motif que le salarié fait valoir des prétentions découlant du contrat de travail;
- b) pour le motif que le salarié a accompli une obligation légale;
- c) pour un motif inhérent à la personnalité du salarié, à moins que ce motif n'ait un lien légitime avec le rapport de travail; sont notamment considérés comme inhérents à la personnalité du salarié tous motifs liés à la race, à la couleur, au sexe, à l'âge, à l'état matrimonial, aux responsabilités familiales, à la grossesse, à la religion, à l'opinion politique, à l'ascendance nationale ou à l'origine sociale;
- d) pour un motif lié à l'exercice, par le salarié, d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit n'entraîne la violation d'une obligation découlant valablement du contrat de travail;
- e) en raison de l'affiliation ou de la non-affiliation du salarié à un syndicat constitué conformément à la loi ou de sa participation à des activités syndicales conformes au droit;
- f) lorsque le salarié est membre d'un organe de direction d'un syndicat, à moins que l'employeur ne puisse prouver un motif justifié de licenciement;
- g) en violation des règles sur la consultation de tout syndicat reconnu comme représentatif ou des salariés en matière de transfert d'entreprise ou de licenciement collectif.

(2) S'il entend faire valoir le caractère abusif de la résiliation, le salarié doit agir en justice contre l'employeur dans les 180 jours suivant la fin du délai de préavis.

(3) L'employeur qui a prononcé une résiliation abusive doit au salarié une indemnité d'au maximum une année de salaire, qui s'ajoute au salaire dû durant le délai de préavis.

Article 147. *Résiliation en temps inopportun.* (1) L'employeur ne peut résilier

le contrat pendant une période d'incapacité de travail temporaire inférieure à un an, aussi longtemps que le salarié reçoit des prestations obligatoires de l'employeur ou de l'assurance sociale.

(2) Lorsque la résiliation a été notifiée avant la survenance d'une période d'incapacité de travail temporaire inférieure à un an et que le délai de préavis n'a pas expiré, ce délai est suspendu durant la période visée ci-dessus; il ne recommence à courir qu'à l'expiration de cette dernière.

Article 148. *Licenciements collectifs.* (1) Est considérée comme licenciement collectif la fin des rapports de travail, à l'initiative de l'employeur, pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des salariés, lorsque le nombre des licenciements intervenus est, durant une période de quatre-vingt-dix jours, au moins égal à 20, quel que soit le nombre des salariés habituellement employés dans l'entreprise concernée.

(2) Lorsqu'il envisage d'effectuer des licenciements collectifs, l'employeur est tenu de procéder à des consultations avec tout syndicat reconnu comme représentatif ou, à défaut, avec les salariés en vue d'aboutir à un accord. La consultation doit commencer au moins 20 jours avant toute résiliation du contrat de travail.

(3) Afin de permettre aux salariés ou à toute organisation reconnue comme représentative de formuler des propositions constructives, l'employeur est tenu de leur fournir les renseignements utiles et, en tout cas, par une communication écrite, les motifs de licenciement, le nombre des salariés à licencier, le nombre des salariés habituellement employés et la période sur laquelle il est envisagé d'effectuer les licenciements. Il est tenu de transmettre au ministère du Travail copie de cette communication.

(4) Les consultations portent au moins sur les possibilités d'éviter ou de réduire les licenciements collectifs, ainsi que sur les possibilités d'en atténuer les conséquences. Sauf accord contraire, elles durent au moins vingt jours.

(5) L'employeur est tenu de notifier par écrit tout projet de licenciement collectif à l'autorité publique compétente. La notification doit contenir tous renseignements utiles concernant le projet de licenciement collectif et les consultations des représentants des salariés prévues à l'alinéa 2. L'employeur transmet aux représentants des salariés copie de cette notification. Le ministère du Travail aide les parties à trouver un accord. Il ne peut pas interdire les licenciements.

(6) Les résiliations ne peuvent pas intervenir moins de trente jours après la transmission au ministère du Travail, par l'employeur, de la copie de la communication écrite prévue à l'alinéa 3.

Section 2. Contrat de durée déterminée

Article 149. *Fin.* (1) Le contrat de durée déterminée prend fin à l'expiration

de la durée prévue, sans résiliation préalable.

(2) Si, après l'expiration de la période convenue, le contrat de durée déterminée est reconduit tacitement, il est réputé être un contrat de durée indéterminée.

Article 150. *Temps d'essai.* (1) Les parties peuvent convenir par écrit d'un temps d'essai d'au maximum trois mois. Toutefois, il ne peut être prévu un temps d'essai lorsque les parties ont déjà été liées par un contrat de travail en vue de l'accomplissement d'un même travail.

(2) Durant le temps d'essai, le délai de préavis est de cinq jours. Si le contrat n'a pas été résilié pendant le temps d'essai, la durée de ce dernier est comprise dans la durée déterminée du contrat.

Article 151. *Contrat de longue durée.* (1) Lorsque les parties ont été liées pendant au moins trois ans par un ou plusieurs contrats de durée déterminée, le non-renouvellement du contrat par l'employeur est traité comme la résiliation d'un contrat de durée indéterminée.

(2) Même s'il est conclu pour plus de cinq ans, le contrat peut être résilié par le salarié, après cinq ans, moyennant un délai de préavis de trois mois pour la fin d'un mois.

Article 152. *Indemnité d'ancienneté.* A la fin de rapports de travail ayant duré au moins trois ans, le salarié a droit à la même indemnité d'ancienneté qu'en cas de résiliation, par l'employeur, d'un contrat de durée indéterminée.

Section 3. Résiliation avec effet immédiat

Article 153. *Justes motifs.* (1) L'employeur et le salarié peuvent en tout temps résilier le contrat avec effet immédiat pour de justes motifs.

(2) Sont considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, objectivement, ne permettent pas d'exiger de celui qui a prononcé la résiliation la continuation des rapports de travail.

(3) Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs. Il ne retiendra de justes motifs à la charge du salarié que si ce dernier a commis une faute grave, par exemple des actes d'indiscipline dans le travail répétés malgré un avertissement de l'employeur.

Article 154. *Résiliation immédiate justifiée, par l'employeur ou le salarié.* (1) La résiliation avec effet immédiat met fin au contrat de travail.

(2) Si les justes motifs de la résiliation avec effet immédiat consistent dans l'inobservation du contrat par l'une des parties, celle-ci doit réparer intégralement le dommage causé, compte tenu de toutes les prétentions découlant du rapport de travail. Elle perd tout droit à une indemnité d'ancienneté, mais elle conserve son droit à une indemnité pour les congés

payés non pris.

(3) Dans les autres cas, le juge apprécie librement les conséquences pécuniaires de la résiliation immédiate en tenant compte de toutes les circonstances.

Article 155. *Résiliation immédiate injustifiée, par l'employeur.* (1) Le salarié a droit au salaire qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de préavis contractuel ou légal ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée.

(2) L'employeur peut déduire de ce montant ce que le salarié a épargné du fait de l'empêchement de travailler, ce qu'il a gagné en exécutant un autre travail et le gain qu'il aurait pu se procurer dans un autre emploi et auquel il a renoncé sans motif justifié.

(3) Le juge peut condamner l'employeur à verser au salarié une indemnité correspondant au maximum à une année de salaire. Il fixe le montant en tenant compte de toutes les circonstances.

Article 156. *Résiliation immédiate injustifiée, par le salarié.* (1) Lorsque le salarié n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité égale au salaire d'une semaine; il a en outre droit à la réparation de la totalité du dommage dépassant le montant de l'indemnité forfaitaire égale au salaire d'une semaine.

(2) Le juge peut réduire l'indemnité selon sa libre appréciation si l'employeur ne subit aucun dommage ou si le dommage est inférieur à l'indemnité prévue à l'alinéa précédent.

(3) Si le droit à l'indemnité ne s'éteint pas par compensation, il doit, sous peine de prescription, être exercé par voie d'action en justice dans les trente jours à compter de la non-entrée en service ou de l'abandon de l'emploi.

Article 157. *Décès du salarié.* (1) Le contrat prend fin au décès du salarié.

(2) Toutefois, l'employeur doit payer le salaire, à partir du jour du décès, pour un mois encore; le salaire est dû pour deux mois si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans et si le salarié laisse un conjoint ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien.

Article 158. *Décès de l'employeur.* (1) A la mort de l'employeur, le contrat passe intégralement aux héritiers; chacune des parties peut toutefois le résilier en respectant le délai légal de préavis.

(2) Le contrat conclu essentiellement en considération de la personne de l'employeur prend fin à son décès; toutefois, le salarié a droit à son salaire jusqu'à l'expiration du délai légal de préavis.

Chapitre XV. Convention collective de travail

Article 159. *Contenu.* (1) La convention collective comporte des clauses sur les conditions de travail (conclusion, contenu et fin des contrats individuels de travail), ainsi que sur les rapports entre les parties contractantes. Elle peut aussi porter sur la formation professionnelle.

(2) La convention collective peut aussi comporter des clauses obligeant les employeurs et les salariés envers des personnes morales créées par les parties au contrat collectif.

(3) La convention collective ne peut comporter des dispositions moins favorables aux salariés que celles des lois et décrets en vigueur, sauf dérogation expressément prévue par la loi.

Article 160. *Parties.* La convention collective de travail est conclue par un ou plusieurs employeurs, une ou plusieurs organisations d'employeurs d'une part, et, d'autre part, par un ou plusieurs syndicats.

Article 161. *Champ d'application.* (1) La convention collective détermine son champ d'application territorial et professionnel.

(2) Elle est conclue au niveau de l'entreprise ou de la branche, selon l'accord des parties contractantes.

Article 162. *Personnes liées.* (1) Tout employeur signataire de la convention collective ou membre d'une organisation contractante est lié par la convention collective. Cette dernière s'applique à tous les salariés de l'employeur, membres ou non de l'organisation syndicale contractante.

(2) Lorsqu'il démissionne d'une organisation signataire, l'employeur reste lié par la convention collective jusqu'à l'expiration de cette dernière, mais au plus pendant trois ans.

(3) Lorsque l'employeur aliène l'entreprise, la convention collective s'applique également à l'acquéreur, au moins jusqu'à l'expiration de sa durée de validité.

(4) Les effets de la convention collective de travail peuvent être étendus, par décision du ministère du Travail, à tous les employeurs de la branche lorsque les employeurs liés par la convention collective occupent au moins la moitié des salariés de la branche. La procédure est réglée par décret.

Article 163. *Demande tendant à la négociation d'une convention collective.*

(1) Toute organisation de salariés valablement constituée peut demander à tout employeur ou à toute organisation d'employeurs l'ouverture de négociations tendant à la conclusion d'une convention collective de travail au niveau d'une entreprise, de plusieurs entreprises ou de la branche d'activité, en faveur d'une ou plusieurs catégories professionnelles. Plusieurs

organisations de salariés peuvent exercer ce droit ensemble.

(2) La demande est faite par écrit. Elle est accompagnée de la copie des statuts de l'organisation ou des organisations de salariés demanderesse, ainsi que des indications utiles sur la représentativité de ces derniers dans l'entreprise, les entreprises ou la branche considérées.

Article 164. *Reconnaissance de la ou des organisations de salariés représentatives.* (1) Lorsqu'un destinataire de la demande de négociation conteste la représentativité de l'organisation ou des organisations de salariés demanderesse soit dans l'entreprise, les entreprises ou la branche considérées, soit dans la ou les catégories professionnelles visées, le ministre du Travail ou l'autorité administrative habilitée par lui, à la demande de la partie la plus diligente, organise un scrutin secret, à l'occasion duquel tous les salariés intéressés sont appelés à dire s'ils entendent être représentés, aux fins de la négociation et de la conclusion d'une convention collective, par la ou les organisations de salariés demanderesse.

(2) Le ministre du Travail ou l'autorité administrative habilitée par lui n'examine pas la demande tendant à l'organisation d'un scrutin dans une entreprise ou plusieurs entreprises lorsque, au sein de ces dernières, un scrutin a eu lieu à la même fin dans une période de deux ans précédant la demande.

(3) Le ministre du Travail ou l'autorité administrative habilitée par lui n'examine pas la demande tendant à l'organisation d'un scrutin au niveau de la branche lorsque, à ce niveau, un scrutin a eu lieu aux mêmes fins dans une période de deux ans précédant la demande.

(4) Une organisation ou plusieurs organisations de salariés agissant conjointement sont réputées représentatives si elles recueillent la majorité relative des suffrages exprimés.

(5) Seuls des représentants des organes centraux de syndicats de salariés du secteur public ont droit de mener, avec des représentants d'employeurs du secteur public fonctionnant au niveau national, des négociations portant sur les relations de travail, les conditions de vie, les retraites et la protection sociale. Seuls des représentants des organes de direction de syndicats de salariés du secteur public ont droit de mener, avec des représentants d'employeurs du secteur public fonctionnant au niveau de branche, des négociations portant sur les relations de travail, les conditions de vie, les retraites et la protection sociale. Seuls des représentants des organes de direction de syndicats de salariés du secteur public ont droit de mener, avec des représentants d'employeurs du secteur public fonctionnant au niveau d'entreprise, des négociations portant sur les relations de travail, les conditions de vie, les retraites et la protection sociale.

Article 165. *Négociation, médiation, arbitrage.* (1) Lorsque la représentativité des employeurs et des salariés est reconnue par le ministre

du Travail, les deux parties, à leur demande, doivent négocier de bonne foi la conclusion d'une convention collective.

(2) Si la négociation n'aboutit pas dans le délai de trente jours à compter de la réception de la requête ou, en cas de scrutin, de la proclamation du résultat par le ministère du Travail, l'employeur et l'organisation de salariés sont tenus de se soumettre à une procédure de médiation, à la demande de la partie la plus diligente.

(3) Si la procédure de médiation n'aboutit pas dans le délai de trente jours à compter de la réception de la demande par l'office de conciliation et qu'elles ne sont pas convenues de soumettre le différend à l'arbitrage, les parties peuvent recourir à d'autres moyens légaux.

Article 166. *Forme.* (1) La convention collective n'est valable qu'en la forme écrite. Elle doit être signée par toutes les parties. Lorsqu'une partie est une organisation, les représentants de cette dernière sont désignés conformément aux statuts.

(2) La résiliation ou la modification de la convention collective n'est valable qu'en la forme écrite.

(3) La convention collective est aussi valable lorsqu'elle est établie sous forme d'une sentence écrite rendue par un office de conciliation désigné d'un commun accord entre les parties.

Article 167. *Dépôt.* (1) La convention collective doit être déposée en un exemplaire original auprès du ministère du Travail dans les cinq jours à compter de sa conclusion.

(2) Le dépôt prévu à l'alinéa précédent n'est pas une condition de validité de la convention collective.

Article 168. *Modification et renouvellement.* Les dispositions prévues aux articles 164 et 165 du présent code s'appliquent par analogie à la modification et au renouvellement de la convention collective.

Article 169. *Effets sur les rapports entre les parties contractantes et sur les tiers.* (1) Chacune des parties contractantes applique la convention; lorsqu'il s'agit d'une organisation, elle veille à son application par ses membres.

(2) Chacune des parties s'abstient de tout moyen de combat envers toute autre partie quant aux matières réglées par la convention. L'obligation de paix du travail n'est absolue que si les parties en sont convenues expressément.

(3) L'obligation statuée à l'alinéa précédent s'impose à toute organisation professionnelle contractante, dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective, et à toutes les personnes liées par cette dernière.

Article 170. Voies de droit. (1) Toute partie contractante qui se plaint d'une violation de la convention collective doit saisir le tribunal compétent ou, le cas échéant, l'office de conciliation institué par le contrat. Elle ne peut se faire justice à elle-même.

(2) En cas de violation de la convention, le tribunal ou l'office de conciliation saisi condamne la partie fautive à réparer le dommage causé à l'autre partie.

(3) Lorsque la violation a été commise par un membre d'une partie contractante, le juge condamne ce dernier à réparer le dommage subi par l'autre partie contractante ou par tout membre lésé de cette dernière.

(4) L'auteur de la violation peut être condamné au paiement d'une amende au bénéfice de la partie demanderesse; lorsqu'il n'est pas fixé par la convention collective, le montant de l'amende est laissé à l'appréciation du juge.

Article 171. Effets sur les contrats individuels de travail. (1) Les clauses de la convention collective relatives aux conditions de travail régissent directement les contrats individuels de travail conclus par tout employeur lié.

(2) Toute clause du contrat individuel de travail moins favorable pour le salarié est nulle et remplacée par celle de la convention collective.

Article 172. Voies de droit. Les tribunaux sont compétents pour trancher tout litige individuel ou collectif concernant l'application de la convention collective.

Article 173. Durée. (1) La convention collective est conclue pour une durée déterminée ou indéterminée.

(2) La convention collective conclue pour une durée indéterminée peut être résiliée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de six mois.

(3) La convention collective conclue pour une durée déterminée de plus de trois ans peut être résiliée par chacune des parties, après trois ans, moyennant un délai de préavis de six mois.

(4) Lorsque la convention collective est conclue, du côté des employeurs ou des salariés, par plusieurs parties, sa résiliation par l'une d'entre elles laisse subsister la convention collective entre les autres parties.

(5) Lorsque les circonstances ont changé d'une façon importante et difficilement prévisible au moment de la conclusion de la convention collective, de telle sorte que son maintien en vigueur ne peut plus raisonnablement être imposé, la partie la plus diligente peut demander au juge d'en prononcer la résiliation anticipée.

Article 174. Pluralité de conventions collectives. (1) Lorsque, dans une même entreprise, ont vocation à s'appliquer deux conventions collectives, l'une conclue au niveau de l'entreprise ou d'un groupe d'entreprises, l'autre

au niveau de la branche, tout salarié peut demander l'application de la clause la plus favorable.

(2) Toutefois, si, lors de la conclusion de la convention collective au niveau de la branche, l'employeur était déjà lié par une convention collective conclue au niveau de l'entreprise ou d'un groupe d'entreprises, il peut se déclarer délié de cette dernière dès l'entrée en vigueur de la convention conclue au niveau de la branche, sauf clause contraire de celle-ci.

Article 175. *Effets d'une convention collective résiliée.* (1) A l'échéance du délai de résiliation, la convention collective cesse de déployer ses effets entre les parties contractantes.

(2) Sauf s'il a été modifié d'entente entre l'employeur et le salarié ou à la suite d'une résiliation, tout contrat individuel de travail compris dans le champ d'application de la convention collective continue d'être régi par les dispositions contenues dans ce dernier. La même règle s'applique aux rapports entre l'employeur ou le salarié, d'une part, et, d'autre part, toute personne morale créée par les parties à la convention collective.

(3) Toutefois, la convention collective peut prévoir expressément que tout ou partie des avantages qu'elle consent ne valent que pendant la durée de validité du contrat. Dans ce cas, le droit à ces avantages s'éteint en même temps que le contrat.

Chapitre XVI. Organisations syndicales

Article 176. *Création.* (1) Les syndicats sont des organisations sociales indépendantes, créées comme des unions volontaires d'employés et ayant pour but la représentation et la défense des droits et intérêts économiques, professionnels et sociaux de leurs adhérents.

(2) Les organisations de salariés et d'employeurs ont le droit de constituer des fédérations et des confédérations, ainsi que celui de s'y affilier; toute organisation, fédération ou confédération a le droit de s'affilier à des organisations internationales de salariés et d'employeurs.

(3) Aux fins de la présente disposition, les retraités et les chômeurs sont assimilés à des salariés.

Article 177. *Statuts.* (1) Les statuts de toute organisation syndicale doivent être signés par au moins 20 membres fondateurs.

(2) Ils fixent obligatoirement:

- a) la dénomination de l'organisation;
- b) son siège;
- c) ses buts;

- a) les conditions d'admission, de démission et d'exclusion;
- e) les droits et devoirs des membres;
- f) la composition et le fonctionnement des organes dirigeants, ainsi que la durée des mandats;
- g) le cas échéant, l'appartenance à une fédération ou à une confédération;
- h) les mesures à prendre en cas de dissolution.

(3) Le montant de la cotisation est fixé par l'organe suprême de l'organisation.

Article 178. *Acquisition de la personnalité juridique.* (1) Les organisations syndicales, les fédérations et les confédérations doivent soumettre leurs statuts au tribunal de Tirana, qui se prononce sur leur reconnaissance de personne morale.

(2) Sauf décision contraire du tribunal dans le délai de soixante jours à compter du dépôt des statuts auprès du tribunal compétent, l'organisation syndicale acquiert la personnalité juridique à l'expiration de ce délai.

Article 179. *Nom.* Nulle organisation professionnelle ne peut se donner un nom identique à celui d'une organisation existante.

Article 180. *Dépôt des statuts.* Toute organisation syndicale est tenue de déposer un exemplaire de ses statuts auprès du ministère du Travail.

Article 181. *Libertés syndicales.* (1) L'organisation syndicale organise librement sa gestion et son activité; elle formule librement son programme d'action.

(2) Toute organisation syndicale doit respecter la légalité.

(3) La discrimination des représentants de syndicats est interdite.

Article 182. *Défense des droits des membres devant les tribunaux.* Toute organisation de salariés, reconnue comme personne morale, peut agir devant les tribunaux pour obtenir au bénéfice de l'un de ses membres l'application, par l'employeur, des dispositions du contrat collectif.

Article 183. *Ressources.* (1) Les ressources des organisations syndicales sont constituées des cotisations, dons, revenus des activités sociales, économiques ou culturelles.

(2) Les ressources des organisations syndicales sont exemptes d'impôt, dans les limites fixées par la loi fiscale.

Article 184. *Interdiction de l'ingérence.* Tout acte d'ingérence dans la formation, le fonctionnement ou l'administration d'une organisation syndicale, de la part de l'autorité publique et de l'employeur ou d'une organisation d'employeurs, est interdit.

Article 185. *Actes d'ingérence de l'autorité publique.* (1) Sauf en cas de violation de la légalité, l'autorité publique doit s'abstenir de toute intervention de nature à limiter les droits prévus à l'article précédent ou à en entraver l'exercice légal.

(2) L'organisation syndicale peut demander au juge d'interdire tout acte d'ingérence en cours ou imminent.

Article 186. *Actes d'ingérence de l'employeur ou d'une organisation d'employeurs.* Sont réputées actes d'ingérence de la part de l'employeur ou d'une organisation d'employeurs, les mesures tendant à :

- a) provoquer la création d'organisations de salariés dominées par un employeur ou une organisation d'employeurs, ou à soutenir des organisations de salariés par des moyens financiers ou autrement, dans le dessein de placer ces organisations sous le contrôle d'un employeur ou d'une organisation d'employeurs;
- b) entraver la formation, le fonctionnement ou l'administration d'une organisation de salariés;
- c) nuire à un salarié du fait de son appartenance ou de son activité syndicales, notamment en le traitant de façon discriminatoire.

Article 187. *Dissolution.* (1) La dissolution de l'organisation syndicale est décidée selon les modalités fixées par les statuts.

(2) Lorsqu'une organisation syndicale déploie des activités gravement contraires au droit, le tribunal de Tirana peut prononcer sa dissolution, à la demande du ministre du Travail ou de toute autorité compétente désignée par une autre loi.

Chapitre XVII. Conflits collectifs

Article 188. *Définition.* Est réputé conflit collectif tout conflit entre plusieurs salariés, une ou plusieurs organisations de salariés, d'une part, et, d'autre part, un ou plusieurs employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs.

Article 189. *Offices de conciliation.* (1) Il est institué dans chaque district un office de conciliation.

(2) Un office de conciliation national est institué à Tirana.

(3) Tout office de conciliation est composé d'un arbitre qui le préside, et de deux représentants des employeurs et de deux représentants des salariés, désignés conformément à la procédure fixée par décret.

(4) La procédure de conciliation est gratuite. Elle est réglée par décret.

Article 190. Compétence territoriale. (1) Les offices de district sont compétents à propos de tout conflit éclatant dans le district où ils siègent.

(2) L'office national est compétent à propos de tout conflit affectant plus d'un district.

(3) Lorsque les circonstances le justifient, le ministre du Travail peut saisir l'office national de tout conflit éclatant dans quelque district que ce soit.

(4) L'office national peut décider de siéger hors de Tirana.

Article 191. Compétence matérielle. (1) Lorsqu'il porte sur l'interprétation ou l'application du droit, le conflit est soumis à l'office; chaque partie conserve toutefois le droit de saisir le tribunal.

(2) Lorsque les circonstances le justifient, le président peut accepter que l'office soit saisi d'un conflit entre deux ou plusieurs organisations de salariés ou entre deux ou plusieurs organisations d'employeurs.

(3) Toutefois, le président peut déclarer l'office incompétent si les parties au litige sont régies par une convention collective en vigueur, qui prévoit elle-même une procédure de conciliation suffisante.

Article 192. Saisine. (1) L'office doit se saisir de tout conflit collectif à la requête de toute partie intéressée ou du ministre du Travail; il peut se saisir lui-même.

(2) Lorsqu'il est saisi d'un conflit collectif, l'office doit intervenir sans aucun retard.

(3) La procédure de médiation est obligatoire pour la conclusion du contrat.

Article 193. Convocation. L'office peut convoquer toute partie intéressée, laquelle est tenue de se présenter à l'audience et de participer aux débats, en fournissant les informations requises par l'office.

Article 194. Audience. (1) L'office entend les parties et recueille les informations utiles.

(2) A la demande motivée de l'une des parties, l'office prend connaissance des pièces que celle-ci a produites; il fait ensuite les communications nécessaires aux assesseurs.

(3) Les parties peuvent se faire assister par un mandataire.

(4) La procédure est fixée par le président.

Article 195. Médiation. (1) L'office s'efforce de concilier les parties.

(2) A cette fin, il leur soumet une proposition de médiation, qu'il peut décider

de rendre publique.

Article 196. *Arbitrage facultatif par l'office de conciliation.* (1) Tout litige est tranché par l'office de conciliation.

(2) Si les parties lui en donnent le pouvoir, il peut se prononcer en équité.

(3) Lorsque l'office de conciliation a fait en vain une proposition en vue du règlement d'un litige et que les parties lui demandent de trancher le différend en qualité d'arbitre, les membres de l'office sont tous remplacés par des membres qui n'ont pas participé à l'élaboration de la proposition de conciliation.

(4) La sentence de l'office est exécutoire comme une décision judiciaire.

Article 197. *Office de conciliation privé; arbitrage à titre privé.* (1) Les parties à une convention collective peuvent instituer un office de conciliation privé et l'arbitrage à titre privé pour régler leurs différends.

(2) Dans ce cas, l'office public de conciliation n'est pas compétent pour se saisir du litige, sauf s'il apparaît que l'office de conciliation privé n'est pas en mesure de se réunir à temps pour la procédure de médiation.

(3) La sentence du tribunal arbitral privé est exécutoire comme une décision judiciaire.

Article 198. *Le droit de grève.* Le droit de grève est régi par la loi sur le droit de grève.

Chapitre XVIII. Administration du travail

Article 199. *Ministère du Travail.* (1) Le ministère du Travail est l'organe administratif responsable de l'administration du travail.

(2) Le ministère du Travail est chargé de la préparation et de la mise en œuvre de la législation et de la politique du travail.

(3) Il pourvoit à la représentation de l'Etat dans le domaine des relations internationales du travail.

Article 200. *Conseil national du travail.* (1) Il est institué un Conseil national du travail, composé de représentants des employeurs, des salariés et du gouvernement.

(2) Ce conseil examine les questions d'intérêt commun pour les organisations d'employeurs et de salariés en vue d'aboutir, dans la mesure du possible, à des solutions acceptées de part et d'autre.

(3) Les consultations portent notamment sur la préparation et la mise en œuvre de la législation du travail, en particulier les modifications du présent code et le contenu des décrets d'application; la création et le fonctionnement d'organismes nationaux s'occupant de l'emploi, de la formation et de la réadaptation professionnelles, de la protection des salariés, de l'hygiène et de la sécurité, de la productivité et du bien-être, ainsi que sur les activités et les normes de l'Organisation internationale du Travail.

(4) Le conseil comprend 25 membres titulaires et 25 membres suppléants, soit 10 représentants titulaires et 10 représentants suppléants des organisations d'employeurs, 10 représentants titulaires et 10 représentants suppléants des organisations de salariés et 5 représentants titulaires et 5 représentants suppléants du gouvernement. Les suppléants participent aux séances en remplacement des membres titulaires.

(5) Toutes les organisations importantes d'employeurs et de salariés y sont représentées.

Elle sont désignées par le gouvernement.

(6) Le conseil peut désigner des commissions spécialisées.

(7) La désignation des membres et le fonctionnement du Conseil sont réglés par décret.

Chapitre XIX. Sanctions

Article 201. Sanctions civiles. (1) En cas de violation de ses droits, la personne lésée peut prétendre à la réparation du préjudice subi.

(2) L'employeur ou le salarié ne peut exiger l'exécution en nature que sur la base d'une disposition légale expresse.

Article 202. Amendes. (1) La violation des dispositions prévues aux articles 9, 10, 39, 40, 41, 43, 44 2), 69, 75, 98, 100, 101, 103, 104, 108 et 182-184 du présent code est passible d'une amende, dont le montant maximum est de cent fois le salaire mensuel minimum.

(2) La violation des dispositions prévues aux articles 21 3) et 4), 33, 34, 36, 38, 42, 70-74, 78 2), 3) et 4), 79 2), 80 2), 81, 83 2), 85-88, 91 2) et 3), 91-96, 111, 116, 119 1), 137, 146 2)-6), 163 1) et 2), 165, 191 et 206 du présent code est passible d'une amende, dont le montant maximum est de cinquante fois le salaire mensuel minimum.

(3) La violation des dispositions prévues aux articles 26 4), 44 1) et 49 4) du présent code est passible d'une amende, dont le montant maximum est de vingt-cinq fois le salaire mensuel minimum.

(4) Le montant maximum de l'amende est doublé en cas de récidive.

(5) L'amende est encourue pour chaque infraction; toutefois, lorsque la même infraction a été commise plusieurs fois et au détriment de plusieurs travailleurs, le montant total des amendes infligées ne peut dépasser cinquante fois le montant maximum de l'amende.

(6) L'employeur est responsable du paiement de l'amende lorsque l'infraction a été commise par un salarié qu'il a chargé de certaines tâches de direction dans l'entreprise.

(7) Demeure réservée la sanction des infractions prévues par le code pénal. Lorsqu'un comportement est sanctionné en application du code pénal, il ne peut l'être en application du présent code.

Article 203. Prescription. (1) Les créances du salarié contre l'employeur et de l'employeur contre le salarié se prescrivent par trois ans à compter de leur naissance. Lorsque la créance se fonde sur la violation d'une disposition du code pénal, le délai de prescription de l'action pénale est applicable à l'action civile.

(2) L'employeur est réputé avoir renoncé à la réparation du préjudice causé par le salarié s'il ne la réclame pas par écrit dans le délai de six mois à compter du moment où il en a connaissance.

(3) A l'expiration du contrat et dans la mesure où il a connaissance des faits fondant ses prétentions, l'employeur est réputé avoir renoncé à toute créance née durant la relation de travail s'il ne notifie pas par écrit au salarié ses réserves à ce sujet.

(4) La poursuite des infractions pénales se prescrit par deux ans à compter de la commission de l'infraction. Est réservée la prescription des infractions prévues par le code pénal.

Article 204. Les lois sur: «Le Code du travail de la République populaire socialiste d'Albanie*», «Les relations de travail», «L'aménagement du temps de travail et de repos», «Les syndicats», «Le contrat collectif de travail» et toute disposition qui déroge au présent code sont abrogées.

* Série législative, 1966-Alb.1.

Article 205. Le présent code entre en vigueur dans les quinze jours de sa publication dans le Journal officiel.



[Avertissement
infonorm@ilo.org](mailto:infonorm@ilo.org)