REPUBLIQUE DU BURUNDI

CABINET DU PRESIDENT

LOI N° 1/ 11 DU 24 NOVEMBRE 2020 PORTANT REVISION DU DECRET-LOI N°1/037 DU 7 JUILLET 1993 PORTANT REVISION DU CODE DU TRAVAIL DU BURUNDI

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,

Vu la Constitution de la République du Burundi ;

Vu la Loi n°1/005 du 22 mars 1996 portant Ratification de la Convention de l'Organisation Internationale du Travail n° 98 concernant l'Application des Principes du Droit d'Organisation et de Négociation Collective ;

Vu la Loi n°1/006 du 22 juillet 1996 portant Ratification de la Convention de l'Organisation Internationale du Travail n°135 concernant la Protection des Représentants des Travailleurs dans l'Entreprise et les Facilités à leur accorder ;

Vu la Loi n°1/007 du 22 juillet 1996 portant Ratification de la Convention de l'Organisation Internationale du Travail n°144 concernant les Consultations Tripartites destinés à Promouvoir la Mise en œuvre des Normes Internationales du Travail ;

Vu la Loi n°1/008 du 22 juillet 1996 portant Ratification de la Convention de l'Organisation Internationale du Travail n°138 sur l'Âge minimum d'Admission à l'Emploi ;

Vu la Loi n°1/12 du 20 juin 2001 portant Ratification de la Convention de l'Organisation Internationale du Travail n° 182 sur les Pires Formes de Travail des Enfants et l'Action Immédiate en vue de leur Élimination ;

Vu la Loi n°1/010 du 13 mai 2004 portant Code de Procédure Civile ;

Vu la Loi n°1/08 du 17 mars 2005 portant Code de l'Organisation et de la Compétence Judiciaires ;

Vu la Loi n^0 1/10 du 30 avril 2010 portant Ratification du Protocole portant Création du Marché Commun de la Communauté Est Africaine et ses six annexes déjà négociées, signé à Arusha, République Unie de Tanzanie, le 20 novembre 2009 ;

Vu la Loi n^0 1/27du 29 décembre 2017 portant Révision du Code Pénal du Burundi ;

Vu la Loi n°1/03 du 10 janvier 2018 portant Promotion et Protection des Droits des Personnes Handicapées au Burundi ;

Vu la Loi n^{0}1/09 du 11 mai 2018 portant Modification du Code de Procédure Pénale ;

Vu la Loi n^{0}1/12 du 12 mai 2020 portant Code de Protection Sociale ;

Vu l'Arrêté-loi du 20 mai 1943 portant Approbation de la Convention n^0 29 sur le Travail Forcé ou Obligatoire, 1930 et la Lettre d'Acceptation du Gouvernement du Burundi de la Constitution de l'Organisation Internationale du Travail et certaines Conventions déjà Approuvées par la Belgique pour le Territoire sous tutelle R.U du 1er mars 1963 ;

Vu le Décret–loi n^0 1/78 du 20 juillet 1971 portant Ratification de la Convention de l'Organisation Internationale du Travail n^0 81 sur l'Inspection du Travail ;

Vu le Décret–loi n^0 1/026 du 11 mai 1993 portant Ratification de la Convention de l'Organisation Internationale du Travail n^0 111 concernant la Discrimination en Matière d'Emploi et de Profession ;

Vu le Décret–loi n^0 1/027 du 11 mai 1993 portant Ratification de la Convention de l'Organisation Internationale du Travail n^0 100 sur l'Égalité de la Rémunération entre la Main d'œuvre Masculine et la Main d'œuvre Féminine pour un Travail de Valeur Égale ;

Vu le Décret–loi n^0 1/029 du 11 mai 1993 portant Ratification de la Convention de l'Organisation Internationale du travail n^0 87 sur la Liberté Syndicale et la Protection du Droit Syndical ;

Revu le Décret-loi n^0 1/037 du 7 juillet 1993 portant Révision du Code du Travail du Burundi ;

Le Conseil des Ministres ayant délibéré ;

L'Assemblée Nationale et le Sénat ayant adopté ;

PROMULGUE :

TITRE I : DES DISPOSITIONS GENERALES

CHAPITRE I : DE L'OBJET, DU CHAMP D'APPLICATION ET DES DEFINITIONS

Section 1 : De l'objet et du champ d'application

Article 1 : La présente loi a pour objet de fixer les règles qui gouvernent les relations entre les travailleurs et les employeurs exerçant leurs activités professionnelles sur le territoire burundais ainsi qu'entre ces derniers et les apprentis ou les stagiaires régis par un contrat de travail.

Article 2 : La présente loi s'applique aux relations individuelles et collectives de travail entre travailleurs et employeurs ainsi qu'entre ces derniers et les apprentis ou les stagiaires régis par un contrat de travail.

Les relations entre les travailleurs et les employeurs de maison et du secteur informel sont également régies par le présent Code dans la limite des lois particulières qui leur sont applicables.

En demeurent seuls exclus : le personnel fonctionnaire de l'Etat régi par le statut général des fonctionnaires, les magistrats, les corps de défense et de sécurité, le personnel du service national de renseignement.

La main-d'œuvre agricole, d'élevage, commerciale et industrielle familiale n'est pas soumise aux prescriptions du présent Code, à l'exception des dispositions en matière de sécurité et santé au travail et de travaux interdits aux enfants et femmes enceintes ou allaitantes.

Article 3 : Les conditions d'emploi et de travail des employés de maison qui sont liés au maître de maison par une relation de travail sont fixées par une loi spéciale.

Une loi spéciale détermine les relations entre employeurs et travailleurs et les conditions de travail dans les secteurs à caractère purement informel.

Section 2 : Des définitions

Article 4 : Au sens du présent Code, on entend par :

acte d'improbité, un acte de malhonnêteté porteur d'un préjudice matériel ou moral dont l'une des parties au contrat de travail est pleinement responsable tels que le vol, la complicité prouvée dans des

fautes lourdes ou qualifié de lourdes, les manœuvres frauduleuses et la violation du secret professionnel ;

ancienneté de service, le temps pendant lequel le travailleur a été occupé de façon continue par l'employeur dans les liens d'un contrat de travail ou d'apprentissage, quel qu'ait été le lieu de son emploi ;

agence d'emploi privée, une personne physique ou morale non-gouvernementale, qui fournit un ou plusieurs des services suivants se rapportant au marché du travail :

1° rapprocher des offres et demandes d'emploi, sans devenir partie à la gestion des ressources humaines ;

2° rechercher les demandeurs d'emploi dans le but de les mettre à la disposition d'un employeur qui en a besoin et continuer de leur donner des tâches et les superviser ;

3° fournir des conseils en matière du travail ;

4° former les demandeurs d'emploi ;

5° fournir les informations relatives à l'emploi ;

6° d'autres services ayant trait à la recherche d'emploi, qui sont approuvés par le Ministre ayant le travail dans ses attributions après consultation des organisations des travailleurs et celles des employeurs ;

apprenti, toute personne, sans distinction de sexe, admise dans une entreprise, un établissement, chez un artisan ou un façonnier, dans le but d'acquérir des connaissances professionnelles théoriques et pratiques lui permettant d'entrer dans la vie active ;

avantage acquis, avantage consenti aux travailleurs d'une entreprise ou d'un établissement par l'application de conventions, d'accords ou d'usage, dont ils bénéficient à titre personnel, et à un droit déjà ouvert ;

concurrence déloyale, le fait d'un travailleur, d'une personne ou d'une entreprise qui détourne ou tente de détourner la clientèle d'une autre entreprise par des moyens contraires aux lois et aux usages professionnels ; constituent des faits de concurrence déloyale notamment le dénigrement, le débauchage des clients, la désorganisation du concurrent, l'imitation ou la copie servile de ses produits ainsi que

98

l'utilisation abusive du savoir-faire acquis par d'anciens travailleurs chez leur ex-employeur ;

conflit /différend collectif de travail, le litige dans lequel au moins une des parties au litige est un groupe de travailleurs et portant sur des droits ou des intérêts communs ou collectifs ;

conflit /différend individuel de travail, le litige entre un employeur et un ou plusieurs travailleurs pris individuellement, à l'occasion d'un contrat de travail et portant sur un intérêt individuel ;

contrat d'apprentissage, un contrat par lequel une personne physique ou morale, le maître, s'oblige à donner ou à faire donner une formation professionnelle méthodique et complète à une autre personne, l'apprenti, et par lequel ce dernier s'oblige en retour à se conformer et à exécuter les instructions qui lui sont confiées en vue de son apprentissage ;

contrat de travail saisonnier, un engagement lié à certaines activités dont l'exécution ne se fait que pendant une période de l'année et qui se répètent au fil des ans ;

contre-valeur légale des avantages en nature, la valeur minimale d'un avantage en nature fixée par ordonnance conjointe des Ministres ayant respectivement le travail et les finances dans leurs attributions en vue notamment du calcul des allocations et indemnités de congé payé, de préavis, de maladie, de grossesse ;

employeur, toute personne physique ou morale, de droit public ou de droit privé, qui utilise les services d'un ou de plusieurs travailleurs en vertu d'un contrat de travail ; le terme employeur s'entend tant de l'actuel employeur que de l'employeur auquel l'actuel employeur a été substitué en vertu du contrat ou en vertu de la loi ;

entreprise, toute organisation économique, sociale, culturelle, communautaire, philanthropique, de forme juridique déterminée, propriété individuelle ou collective, poursuivant ou non un but lucratif pouvant comprendre un ou plusieurs établissements ;

établissement, un centre d'activité individualisé dans l'espace ayant au point de vue technique son objet propre et utilisant les services d'un ou de plusieurs travailleurs qui exécutent une tâche sous une direction unique ; un établissement donné relève toujours d'une entreprise ; un établissement

unique et indépendant constitue à la fois une entreprise et un établissement ;

grève, l'interruption concertée du travail, organisée par un groupe de travailleurs, à l'occasion d'un conflit de travail ;

jour ouvrable, chaque jour de la semaine à l'exception du jour de repos hebdomadaire et des jours fériés ;

lock-out, la fermeture, par l'employeur, de tout ou partie de l'établissement ou de l'entreprise, à l'occasion d'un conflit du travail ;

main-d'œuvre familiale, tout travail effectué par l'époux ou l'épouse, leurs ascendants, descendants ou enfants à charge exerçant les activités d'agriculture et d'élevage, commerciales et industrielles mais pour le compte de la famille ;

médecin du travail, un médecin spécialisé en sécurité, santé et hygiène au travail ;

mois calendrier, la période de 28, 29, 30 ou 31 jours qui commence un jour déterminé et qui se termine la veille du jour qui, le mois civil suivant, porte le même numéro d'ordre ; pour les périodes plus longues exprimées en mois calendrier, le calcul se fait en une fois, de date à date ; lorsque la période a commencé un 30 ou un 31 et que le mois civil où elle prend fin ne comprend pas cette date, la période se termine le dernier jour de ce mois ;

mois civil, la période de 28, 29, 30 ou 31 jours qui porte le même millésime et le même nom de mois ;

organisation la plus représentative, l'organisation reconnue comme telle par une ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions sur base des critères définis par la présente loi ;

personne vivant avec handicap, la personne née avec une déficience ou atteinte d'une déficience à la suite d'une maladie, d'un accident, d'une guerre ou d'autres causes potentielles de déficience limitant sa capacité à exercer un quelconque emploi ;

règlement d'entreprise ou statut du personnel, un document rédigé par l'employeur, après consultation des travailleurs, dans lequel il définit notamment les règles relatives à l'organisation du travail, au mode de

paiement de salaire, à l'hygiène, la sécurité et la discipline sur le lieu de travail ;

rémunération, les gains de toute nature, susceptibles d'être évalués en espèces et fixés par accord ou par la loi, qui sont dus, en vertu d'un contrat de travail, par un employeur à un travailleur;

salaire, la contrepartie du travail presté ;

services indispensables, les prestations, indépendamment du caractère public ou privé du prestataire, dont le fonctionnement doit être maintenu pour préserver les droits et les libertés fondamentaux de la personne tels que le droit à la vie, à l'intégrité physique et à la protection de la santé, à la liberté et à la sécurité, à la libre circulation, à la liberté de communication et d'information ;

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 ;

travail par relais, l'organisation du travail avec des équipes tournantes sur la base de la non-simultanéité des repos des travailleurs dans le cadre de la même journée ;

travail par roulement, l'organisation du travail qui permet à un établissement de rester ouvert tous les jours de la semaine, sans que chaque travailleur qui s'y trouve occupé ne dépasse la limite maximum légale de la durée du travail ;

travailleur à domicile, un travailleur qui effectue à son domicile ou dans des locaux de son choix, autres que les locaux de travail de l'employeur, moyennant une rémunération, en vue de la réalisation d'un produit ou d'un service répondant à des spécifications de l'employeur, quelle que soit la provenance de l'équipement, des matériaux ou des autres éléments utilisés à cette fin ;

travailleur temporaire, le travailleur engagé pour une période de courte durée et pour l'exécution d'un travail qui n'exige pas le recours à une main-d'œuvre permanente ; le travailleur temporaire signe un contrat à durée déterminée ;

travailleur, toute personne physique, quels que soient son âge, son sexe et sa nationalité, qui s'est engagée, auprès d'un employeur, dans les liens d'un contrat de travail ;

travaux de valeur égale, des travaux similaires sans tenir compte du nombre et de la nature des différences constatées et qui exigent des connaissances, des compétences, des responsabilités comparables et dont la manière dont ils sont exécutés peut être comparable ;

travailleur du secteur informel, un travailleur employé par une entreprise ou un individu pour un emploi non inscrit au registre des sociétés ou auprès d'une autorité publique.

CHAPITRE II : DES PRINCIPES FONDAMENTAUX

Section 1 : Du droit au travail

Article 5 : Toute personne en âge légal de travailler, y compris la personne vivant avec un handicap, a droit au travail.

L'exercice d'une activité professionnelle est un devoir national.

Toute personne a le devoir de travailler pour le bien commun et de remplir ses obligations professionnelles.

Section 2 : De la liberté du travail et d'entreprise

Article 6 : Toute personne peut librement exercer l'activité professionnelle de son choix pour son propre compte ou au service d'autrui et recruter le personnel qui lui est nécessaire.

Elle peut librement changer d'emploi.

Article 7 : Le travail forcé ou obligatoire est interdit.

Constitue une infraction le fait pour toute personne de causer, de provoquer, de permettre ou d'imposer, directement ou indirectement, des travaux forcés ou obligatoires de quelque nature que ce soit.

Il est également interdit :

1° de contraindre ou tenter de contraindre, par violence, tromperie, dol ou promesse, un travailleur à s'embaucher contre son gré ou de l'empêcher de s'embaucher ou de remplir les obligations imposées par son travail ;

2° de faire usage d'un contrat de travail fictif ou de tout autre document contenant des indications inexactes pour se faire embaucher ou se substituer volontairement à un autre travailleur.

Article 8 : Ne sont pas considérés comme travaux forcés ou obligatoires :

1° le service militaire obligatoire ou les obligations civiques normales des citoyens ;

2° les prestations exigées en cas de force majeure tels que guerres, sinistres, menaces de sinistres, prévention de famine, désastres naturels, épidémies et, en général, lors de circonstances susceptibles de mettre en danger la vie d'autrui ou les conditions d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population ;

3° les travaux exigés d'un individu comme suite d'une condamnation judiciaire, à condition que ce travail soit exécuté sous la surveillance des autorités publiques et que l'individu ne soit pas mis à la disposition de particuliers ou de personnes morales privées.

Article 9 : Toute personne a le droit de bénéficier de l'aide des services publics pour la création ou l'obtention de l'emploi.

Section 3 : De l'interdiction du travail des enfants et de ses pires formes

Article 10 : L'âge d'admission au travail est fixé à 16 ans.

Toutefois, un enfant de 14 ans est autorisé à faire les travaux légers uniquement dans le cadre de l'apprentissage.

Une ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions peut prévoir des exceptions à ce principe en vertu de l'article 278 du présent Code et sous réserve que cet enfant ait au moins 15 ans et qu'il ne soit pas inscrit à l'école fondamentale.

Article 11 : Il est interdit de faire effectuer, par un enfant, un travail disproportionné à ses capacités.

Les enfants ne peuvent être employés à des travaux qui ne sont pas appropriés à leur âge, à leur état ou à leur condition, ou qui les empêchent de recevoir l'instruction scolaire.

Article 12 : Toutes les pires formes de travail des enfants sont interdites.

Les pires formes de travail des enfants comprennent notamment :

1° toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés ;

2° l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique, de spectacles pornographiques ou de danses obscènes ;

3° l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic des stupéfiants ;

4° les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité, à la dignité ou à la moralité de l'enfant.

Section 4 : De la rémunération

Article 13 : Tout emploi doit être justement rémunéré. La rémunération doit être suffisante pour assurer au travailleur et à sa famille un niveau de vie décent. Les travailleurs soumis à un régime de travail autre que le contrat de travail à temps plein et à durée indéterminée bénéficient d'un salaire de référence clair et équitable.

Section 5 : De l'interdiction de discrimination en matière d'emploi

Article 14 : La loi assure, pour toute personne ayant les capacités d'occuper un emploi, l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et dans le travail, sans aucune discrimination directe ou indirecte.

La loi s'oppose à toute distinction, exclusion ou préférence directe ou indirecte fondées sur la race, la couleur, la langue, la religion, le sexe, l'opinion politique, philosophique ou religieuse, l'activité syndicale, l'origine ethnique ou sociale, l'état de handicap physique ou mental, le statut de porteur du VIH/SIDA ou toute autre maladie incurable, en ce qui concerne l'embauche, la promotion, la rémunération, la rupture du contrat, l'accès à la formation professionnelle, l'accès à l'emploi et aux différentes professions ainsi que les conditions d'emploi de manière générale.

Section 6 : Des différences de traitement autorisées

Article 15 : Les dispositions de l'article 14 ne font pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante pour un emploi déterminé, pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.

Article 16 : Les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, notamment par le souci de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs, de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi, leur reclassement ou leur indemnisation en cas de perte d'emploi, et lorsque les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés.

Les différences de traitement fondées sur l'âge consistent notamment en :

1° l'interdiction de l'accès à l'emploi ou la mise en place des conditions de travail spéciales en vue d'assurer la protection des enfants, des jeunes ou des travailleurs âgés ;

2° la fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite.

Article 17 : Les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont légitimes, proportionnées, objectives, nécessaires et appropriées.

Article 18 : Les mesures prises en faveur des personnes vivant avec handicap et visant à favoriser l'égalité de traitement ne constituent pas une discrimination.

Article 19 : Sans pour autant enfreindre le principe d'égalité et de non-discrimination, lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe répond à une exigence professionnelle essentielle et déterminante pour un emploi déterminé et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée, les interdictions prévues à l'article 14, ne sont pas applicables.

Une ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions détermine, après avis du Comité national du travail, la liste des emplois et des activités professionnelles pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue la condition déterminante.

Section 7 : De la protection des travailleurs contre le harcèlement

Article 20 : Les agissements de harcèlement moral du travailleur ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail ou susceptibles de porter atteinte à ses droits comme à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, sont prohibés.

Article 21 : Le travailleur, la personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement moral ni pour avoir témoigné de tels agissements ni pour les avoir relatés.

Article 22 : Le travailleur, la personne en formation ou en stage ne doit pas subir des faits de harcèlement sexuel :

1° constitués par des propos ou des comportements à connotation sexuelle portant atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créant à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2° consistant en toute forme de pression, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Article 23 : Le travailleur, la personne en formation ou en stage, le candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 22.

Section 8 : De la liberté syndicale, de la liberté d'association et de négociation collective

Article 24 : Les travailleurs et les employeurs ont le droit de s'organiser librement, dans le respect notamment de la Charte de l'unité nationale, de la Constitution, de la Charte nationale de dialogue social, des lois et des règlements, pour la défense de leurs intérêts professionnels et des conventions de l'Organisation internationale du travail ratifiées.

Tout travailleur ou tout employeur peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale. Les syndicats et les unions syndicales se constituent librement.

La libre adhésion aux syndicats est garantie aux travailleurs et aux employeurs. Les membres d'un syndicat élaborent librement ses statuts et élisent leurs représentants. Les syndicats définissent librement leur programme. L'autorité publique ne peut pas limiter l'exercice de ce droit.

Article 25 : La liberté syndicale a pour corollaires la libre détermination des conditions de travail par voie de négociation collective et la liberté de recourir aux moyens de pression lors d'un conflit collectif, y inclus le recours à la grève et le lock-out, aux conditions fixées par la loi.

Section 9 : De l'emploi et de la formation

Article 26 : La République du Burundi s'assigne pour fondement à sa politique économique qu'il y ait du travail décent pour toutes les personnes en quête de travail et que soit progressivement assuré le plein emploi, productif et librement choisi.

L'amélioration de la situation de l'emploi étant liée au développement de la formation générale, technique et professionnelle, celle-ci est affirmée comme constituant une obligation nationale ; elle est de l'intérêt de l'entreprise comme des travailleurs.

La formation professionnelle est une obligation pour l'Etat et pour les employeurs.

Section 10 : De la liberté d'expression et d'opinion

Article 27 : Les travailleurs et leurs représentants bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation du travail.

Les opinions que les travailleurs, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, émettent dans l'exercice du droit d'expression, ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement.

Section 11 : De la participation

Article 28 : Tout travailleur est régulièrement informé et consulté directement ou par l'intermédiaire de ses représentants sur le fonctionnement et les perspectives de l'entreprise qui l'emploie.

Il est incité à améliorer sa productivité.

Section 12 : Du droit à la sécurité sociale de base obligatoire

Article 29 : Tout employeur a l'obligation de s'affilier, de faire immatriculer tous les travailleurs, de collecter et payer régulièrement les cotisations aux organismes de gestion des régimes de base obligatoire de la sécurité sociale tel que prévu par la législation y relative.

Tout travailleur bénéficie des prestations des régimes de base de la sécurité sociale telles que prévues par la législation y relative.

Section 13 : De la santé et de la sécurité au travail

Article 30 : Tout travailleur bénéficie dans son milieu de travail de mesures satisfaisantes de protection de sa santé et de sa sécurité.

La prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles est une obligation impérative de l'employeur.

La formation des travailleurs à la santé et à la sécurité au travail est organisée dans tout milieu de travail.

Article 31 : Tout travailleur est tenu de mettre en application les mesures de prévention des maladies et des risques professionnels édictées par l'employeur.

Section 14 : De la codification

Article 32 : La République du Burundi, en tant que membre de l'Organisation internationale du travail, met progressivement sa législation en conformité avec les normes de l'Organisation.

La convention ratifiée l'emporte sur une disposition légale nationale de contenu différent.

Article 33 : Sauf dérogation expresse portant que la loi est supplétive et ne dispose qu'à défaut de convention collective applicable, les dispositions du présent Code sont d'ordre public.

Le caractère d'ordre public ne fait pas obstacle à ce que des garanties ou des droits supérieurs à ceux prévus par le présent Code soient accordés aux travailleurs par une décision unilatérale d'un employeur ou d'un groupement patronal, par un contrat de travail, une convention collective ou un usage. Leur réduction ne pourrait être faite qu'avec l'accord des travailleurs.

TITRE II : DU CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE I : DES DISPOSITIONS GENERALES

Article 34 : Le contrat de travail est toute convention écrite par laquelle une personne, le travailleur, s'engage à fournir à une autre personne, l'employeur, un travail manuel ou intellectuel, sous la direction et l'autorité directe ou indirecte l'employeur et moyennant un salaire ou toute autre rémunération.

Article 35 : La validité du contrat de travail est subordonnée aux conditions relatives au consentement et à la capacité des parties à contracter ainsi qu'à l'objet et à la cause du contrat, telles qu'elles sont fixées par le Code Civil Livre III.

Article 36 : Tout contrat de travail, conclu pour être exécuté sur le territoire du Burundi, est soumis aux dispositions du présent Code.

Article 37 : Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail.

Toutefois, le contrat à durée déterminée est conclu dans les cas et dans les conditions déterminées par le présent Code.

Article 38 : Les parties au contrat de travail sont autorisées à déroger aux dispositions du présent titre dans un sens plus favorable au travailleur.

Toute clause contractuelle accordant au travailleur des avantages inférieurs à ceux qui sont prescrits par le présent Code sans son accord est nulle et sans effet.

Article 39 : Le contrat de travail est rédigé dans une des langues officielles comprise par le travailleur.

CHAPITRE II : DE LA FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 40 : La conclusion du contrat de travail est soumise aux règles du droit commun. Le contrat de travail est établi par écrit en deux exemplaires revêtus des signatures du travailleur et de l'employeur. Le travailleur conserve l'un des deux exemplaires.

Toutefois, l'employeur ne peut pas opposer l'absence d'un contrat écrit lorsqu'on est en présence d'un ou de plusieurs indices pertinents indiquant une présomption de l'existence d'une relation de travail.

Article 41 : Le contrat de travail comprend notamment les éléments suivants :

1° les noms ou la raison sociale et l'adresse de l'employeur, éventuellement, le nom du directeur ou du gérant de l'entreprise ou de l'établissement ;

2° les nom et prénoms du travailleur ;

3° la date et le lieu de naissance du travailleur ;

4° la nationalité du travailleur ;

5° la composition de la famille du travailleur ;

6° le métier ou la profession du travailleur ;

7° le lieu et la résidence du travailleur au moment de la conclusion du contrat ;

8° la date d'engagement ;

9° la durée de l'emploi ;

10° la description du travail à exécuter ;

11° le lieu ou les lieux d'exécution du travail ;

12° le classement du travailleur dans la hiérarchie professionnelle ;

13° le montant du salaire, détaillé éventuellement, en salaire de base, primes et indemnités diverses, avantages familiaux et avantages en nature ;

14° les conditions spéciales au contrat ;

15° les signatures des parties ;

16° le numéro du permis de travail pour le travailleur étranger ou le travailleur ressortissant de la Communauté Est-Africaine.

Article 42 : L'information de toute embauche ou de toute rupture du contrat est donnée au service compétent sauf pour les travailleurs journaliers.

Les modalités en sont fixées par ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions après avis du Comité national du travail.

Article 43 : L'exécution du contrat de travail est subordonnée à la constatation de l'aptitude au travail du travailleur.

L'aptitude au travail est constatée par un certificat médical délivré par un médecin du travail ou, à défaut, par tout autre médecin agréé.

Une personne médicalement inapte au travail auquel elle est destinée ou affectée ne peut être engagée ni maintenue en service.

Une ordonnance conjointe des Ministres ayant le travail, la protection sociale et la santé publique dans leurs attributions fixe les modalités d'application du présent article.

CHAPITRE III : DES DISPOSITIONS PARTICULIERES AU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

Section 1 : De la conclusion du contrat à durée déterminée

Article 44 : Le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu pour l'exécution d'une tâche précise et non durable ; il ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Sont notamment considérées comme tâches précises et non durables :

1° le remplacement d'un travailleur dont le contrat de travail est suspendu ;

2° les emplois pour lesquels dans certains secteurs d'activité, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée. La liste desdits secteurs et emplois est établie par ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions après avis du Comité national du travail ou en vertu d'une convention collective de travail ;

3° l'exécution d'une tâche occasionnelle et ponctuelle ;

4° la tâche exécutée en cas de survenance d'un accroissement temporaire et exceptionnel de l'activité de l'entreprise ou en cas de démarrage ou d'extension de l'entreprise ;

5° l'exécution de travaux urgents rendue nécessaire pour prévenir des accidents, réparer des insuffisances de matériel, organiser des mesures de sauvetage des installations ou des bâtiments de l'entreprise de manière à éviter tout préjudice à l'entreprise et à son personnel ;

6° les emplois à caractère saisonnier ;

7° l'emploi destiné à favoriser l'embauche de certaines catégories de demandeurs d'emploi ;

8° l'emploi pour lequel l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle au travailleur.

Les emplois visés sous les litera 7° et 8° font l'objet d'un agrément préalable par le Ministre ayant le travail dans ses attributions.

Article 45 : Lors de l'ouverture d'une entreprise ou d'un nouvel établissement au sein de l'entreprise ou lors du lancement d'un nouveau produit, il peut être conclu un contrat de travail à durée déterminée pour une période maximum d'une année.

Passée cette période, le contrat devient dans tous les cas à durée indéterminée.

Section 2 : De la forme du contrat à durée déterminée

Article 46 : Sans préjudice des dispositions de l'article 40, le contrat de travail conclu pour une durée déterminée doit être écrit et comporter, outre la définition de son objet, les indications ci-après :

1° lorsqu'il est conclu pour une durée précise, la date d'échéance du terme ;

2° lorsqu'il ne comporte pas de date d'échéance du terme, la durée minimale pour laquelle il est conclu ;

3° lorsqu'il est conclu pour le remplacement d'un travailleur en suspension légale, la durée de la suspension ;

4° la durée de la période d'essai éventuellement prévue.

Section 3 : De l'égalité de traitement

Article 47 : Sauf disposition légale contraire, les dispositions légales ou conventionnelles applicables aux travailleurs liés par un contrat à durée indéterminée sont également applicables aux travailleurs liés par un contrat à durée déterminée.

Section 4 : Des interdictions

Article 48 : Dans les six mois suivant un licenciement pour motif économique, il est interdit de conclure un contrat de travail à durée déterminée au titre d'un accroissement temporaire de l'activité.

L'interdiction porte sur les postes concernés par le licenciement dans l'établissement.

Article 49 : Il est interdit de conclure un contrat de travail à durée déterminée pour :

1° remplacer un travailleur dont le contrat de travail est suspendu à la suite d'un conflit collectif de travail ;

2° effectuer certains travaux particulièrement dangereux figurant sur une liste établie par voie réglementaire.

Section 5 : De la fixation du terme et de la durée du contrat

Article 50 : Le contrat de travail à durée déterminée comporte un terme fixé avec précision dès sa conclusion.

Toutefois, le contrat peut ne pas comporter de terme précis lorsqu'il est conclu dans l'un des cas suivants :

1° remplacement d'un travailleur en suspension légale ;

2° emplois à caractère saisonnier définis à l'article 44 ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité et du caractère temporaire de ces emplois.

Le contrat de travail à durée déterminée est alors conclu pour une durée minimale. Il a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

Article 51 : La continuation des services au-delà de l'échéance convenue constitue de plein droit l'exécution d'un contrat à durée indéterminée.

Article 52 : L'employeur établit un contrat de travail à durée déterminée pour les travailleurs temporaires.

Article 53 : Lorsqu'un contrat de travail à durée indéterminée se substitue à un contrat à durée déterminée lors de son échéance, l'ancienneté du travailleur inclut les contrats précédents.

CHAPITRE IV : DES DISPOSITIONS PARTICULIERES A CERTAINS TRAVAILLEURS ET A CERTAINES ACTIVITES

Section 1 : Des travailleurs étrangers et des travailleurs ressortissants de la Communauté Est Africaine

Article 54 : Sans préjudice des dispositions de la loi sur l'asile et la protection des réfugiés et des principes de réciprocité, aucun étranger ou aucun ressortissant d'un Etat membre de la Communauté Est Africaine ne peut exercer une activité sans être en possession d'un permis de travail ou d'une autorisation spéciale, le cas échéant.

Il est illicite d'embaucher un travailleur étranger ou un ressortissant d'autres Etats membres de la Communauté Est Africaine sans autorisation spéciale ou permis de travail, selon le cas.

Une ordonnance conjointe des Ministres ayant respectivement le travail et l'immigration dans leurs attributions fixe, après avis du Comité national du travail, les conditions d'embauchage de la main-d'œuvre étrangère et des ressortissants d'autres Etats membres de la Communauté Est Africaine.

Article 55 : Le travailleur étranger ou le ressortissant d'autres Etats membres de la Communauté Est Africaine régulièrement embauché jouit des mêmes droits que le travailleur national et est soumis au présent Code.

Article 56 : Le contrat de travail conclu avec un travailleur étranger ou un ressortissant d'autres Etats membres de la Communauté Est Africaine doit faire l'objet de stipulations écrites.

Article 57 : Sauf stipulations contraires spécifiques, le visa de séjour touristique n'ouvre pas droit à l'exercice d'un emploi en République du Burundi.

Section 2 : Du contrat de travail temporaire conclu avec une entreprise de travail temporaire

Article 58 : Est entrepreneur de travail temporaire, toute personne physique ou morale dont l'activité exclusive est de mettre à la disposition temporaire d'entreprises utilisatrices des travailleurs qu'en fonction d'une qualification convenue, elle recrute et rémunère à cet effet.

Article 59 : Le travailleur temporaire est le travailleur engagé pour une période de courte durée et pour l'exécution d'un travail qui n'exige pas le recours à une main d'œuvre permanente.

Le travailleur temporaire signe un contrat à durée déterminée.

Le contrat de travail temporaire est conclu par écrit entre l'entrepreneur de travail temporaire et le travailleur mis à la disposition de l'utilisateur.

L'entreprise de travail temporaire est réputée employeur. Elle est investie des droits et est débitrice des obligations attachées à cette qualité.

Article 60 : L'entreprise de travail temporaire doit être inscrite au registre du commerce, avoir un numéro d'identification fiscale, être immatriculée à la sécurité sociale et avoir une licence délivrée par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions.

Article 61 : Le contrat de mise à disposition d'un travailleur temporaire entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice doit être passé par écrit sous peine d'amende. Il mentionne expressément le motif justifiant cette mise à disposition.

Le contrat de mise à disposition prévoit une garantie pour le paiement des salaires et des cotisations à la sécurité sociale des travailleurs ainsi que d'autres obligations de l'employeur envers le travailleur et les conditions du travail.

Il ne porte pas préjudice aux intérêts des travailleurs.

Section 3 : De la sous-traitance

Article 62 : Le contrat de sous-traitance est celui par lequel une entreprise, dénommée entreprise principale, confie à une autre entreprise dénommée sous-traitant, l'exécution de tout ou partie d'un ouvrage.

Il ne porte pas préjudice aux intérêts des travailleurs.

Article 63 : Le sous-traitant doit être inscrit au registre du commerce, avoir un numéro d'identification fiscale et être affilié à la sécurité sociale.

Au cas où le sous-traitant n'est pas inscrit au registre du commerce et n'est pas propriétaire d'un fonds de commerce, l'entrepreneur principal est tenu de veiller à l'observation des dispositions de la présente loi relatives aux travailleurs.

Article 64 : Tout contrat de sous-traitance fait l'objet, de la part de l'entrepreneur principal, d'une déclaration à l'inspection du travail et de la sécurité sociale et à la sécurité sociale.

La déclaration est faite avant l'exécution du contrat de sous-traitance et comporte l'objet, le lieu et la durée prévue d'exécution de la sous-traitance.

Section 4 : Du tâcheronnat

Article 65 : Le contrat de tâcheronnat est un contrat par lequel, un tâcheron, maître-ouvrier, sous-traitant, recrute lui-même la main d'œuvre nécessaire et , pour l'exécution d'un certain travail ou la fourniture de certains services exécutés dans les ateliers, les magasins ou les chantiers d'un entrepreneur, passe avec ce dernier un contrat moyennant un prix forfaitaire.

Article 66 : Avant sa mise en exécution, le contrat de tâcheronnat est passé par écrit, faute de quoi l'entreprise est substituée au tâcheron dans toutes les obligations de ce dernier envers les travailleurs et les institutions de sécurité sociale.

Le contrat de tâcheronnat prévoit une garantie pour le paiement des salaires et des cotisations à la sécurité sociale des travailleurs ainsi que d'autres obligations de l'employeur envers le travailleur et les conditions du travail.

Il ne porte pas préjudice aux intérêts des travailleurs.

Article 67 : Le tâcheron inscrit au registre de commerce, ayant un numéro d'identification fiscale, et immatriculé à la sécurité sociale est considéré vis à vis des travailleurs qu'il embauche, comme leur employeur. Comme tel, le tâcheron est soumis à toutes les obligations d'un employeur prévues par la législation du travail et de la sécurité sociale.

Au cas où le tâcheron n'est pas inscrit au registre du commerce et n'est pas propriétaire d'un fonds de commerce, l'entrepreneur principal est tenu de veiller à l'observation des dispositions de la présente loi relatives aux travailleurs.

Dans ce dernier cas, l'entrepreneur principal est, en cas d'insolvabilité du tâcheron, substitué à lui en ce qui concerne l'ensemble de ses obligations à l'égard des travailleurs et des institutions de sécurité sociale.

Article 68 : Le marchandage ou l'exploitation des travailleurs par le tâcheron sont interdits.

L'exploitation des travailleurs s'entend du fait, pour le tâcheron, de se faire remettre directement ou indirectement par l'entrepreneur principal une rémunération quelconque des travailleurs, en contrepartie de leur engagement ou de les engager pour un travail qu'il sait devoir être effectué dans les conditions contraires aux lois, aux règlements et aux conventions collectives en vigueur.

Il est également interdit au tâcheron de sous-traiter, en tout ou en partie, ses contrats.

Article 69 : Le tâcheron est tenu d'afficher, de façon permanente, dans chacun des ateliers, des magasins, des chantiers ou des autres lieux utilisés, un avis mentionnant :

1° son nom, son adresse et sa qualité de tâcheron ;

2° le nom, l'adresse et la profession de l'entrepreneur principal ou du maître d'ouvrage avec lequel il a passé contrat.

Le tâcheron doit également, préalablement à l'exécution du contrat de tâcheronnat, adresser à l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale du ressort un duplicata de l'avis mentionné ci-dessus et une déclaration précisant l'adresse des ateliers, des magasins, des chantiers ou des autres lieux utilisés ainsi que les effectifs des travailleurs qu'il envisage d'employer.

Le tâcheron doit communiquer à l'entrepreneur principal l'affiche des jours de paie pour la période des travaux.

Article 70 : L'entrepreneur principal affiche dans ses bureaux et tient à jour la liste des tâcherons avec lesquels il a signé des contrats.

Section 5 : Du contrat de travail à domicile

Article 71 : Le contrat de travail à domicile est celui par lequel une personne exerce à son domicile ou dans d'autres lieux de son choix autres que les locaux de travail de l'employeur, moyennant rémunération, une activité en vue de la réalisation d'un service.

Article 72 : Le contrat de travail à domicile conclu entre un travailleur et un employeur a la forme d'un contrat à durée déterminée.

Toutefois, lorsque les éléments de la relation de travail le justifient, les parties au contrat signent un contrat à durée indéterminée.

Article 73 : Le contrat de travail liant l'employeur au travailleur à domicile est stipulé par écrit.

Le travailleur à domicile bénéficie, à l'instar du travailleur en entreprise, des dispositions législatives et réglementaires applicables aux travailleurs en matière de conditions de travail et de protection sociale.

Section 6 : Du contrat de travail à temps partiel

Article 74 : Le contrat de travail à temps partiel est celui dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure d'au moins un tiers à celle qui résulte de l'application sur cette même période de la durée légale du travail ou de la durée fixée conventionnellement pour la branche d'activité ou l'entreprise.

Article 75 : L'employeur est tenu de consulter les représentants du personnel au sujet de l'introduction ou de l'extension du travail à temps partiel à une large échelle et de les informer des règles et des procédures applicables à ce type de travail.

En tout état de cause, il informe l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale du ressort.

Article 76 : Le travailleur à temps partiel est informé par écrit de ses conditions d'emploi spécifiques.

Article 77 : Le contrat de travail à temps partiel contient les informations suivantes :

1° la qualification du travailleur ;

2° les éléments de la rémunération ;

3° la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, la durée mensuelle de travail ;

4° la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou, le cas échéant, les semaines du mois.

Article 78 : Le travailleur à temps partiel reçoit la même protection que celle dont bénéficie le travailleur à temps plein.

Article 79 : Le travailleur à temps partiel ne peut pas percevoir, au seul motif qu'il est travailleur à temps partiel, un salaire horaire inférieur à celui du travailleur à temps plein se trouvant dans une situation comparable.

Article 80 : Sans préjudice de la possibilité de procéder à des licenciements pour motifs économiques, techniques ou d'organisation, le refus par le travailleur d'un transfert d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel et vice-versa ne peut pas constituer un motif de licenciement.

Article 81 : Les travailleurs de l'établissement ayant manifesté le souhait d'occuper ou de reprendre un emploi à temps partiel, ou d'occuper ou de reprendre un emploi à temps plein, sont informés en priorité des emplois à temps partiel ou à temps plein disponibles dans l'établissement et correspondant à leur qualification ou expérience professionnelles.

Section 7 : Des travailleurs déplacés

Article 82 : Le travailleur déplacé est celui qui, pour l'accomplissement du travail convenu, est appelé par son employeur, à s'installer de manière durable dans un lieu de travail autre que sa résidence habituelle indiquée au contrat ou à l'extérieur de son pays d'origine.

Article 83 : Le contrat précise que le logement et les frais aller et retour du travailleur déplacé et des membres de sa famille sont à la charge de l'employeur dans les limites fixées par conventions collectives.

Les frais de transport retour sont assurés par l'employeur en cas de licenciement quel que soit le motif de la rupture évoqué.

Article 84 : Le contrat de travail des travailleurs déplacés à l'extérieur du territoire burundais fait l'objet d'un visa préalable du Ministère ayant l'emploi dans ses attributions.

Le contrat de travail prévoit entre autre que les travailleurs déplacés sont soumis aux législations du travail et de la sécurité sociale du lieu de travail.

Toute demande de visa du contrat du travailleur déplacé incombe à l'employeur.

Les formes et les modalités d'établissement et du visa du contrat du travail, les droits du travailleur déplacé, le modèle de contrat de travail ainsi que la procédure de visa du contrat sont fixés par ordonnance conjointe des Ministres ayant respectivement l'emploi, les migrations et les relations extérieures dans leurs attributions.

Section 8 : Du travailleur intérimaire

Article 85 : Lorsqu'un travailleur est appelé à occuper, à titre intérimaire, un poste de travail d'un niveau professionnel supérieur à celui auquel il est habituellement affecté, l'employeur lui accorde une prime d'intérim dont le montant est fixé par convention collective.

Si l'intérim dure plus de dix mois, l'intérimaire est reclassé de plein droit dans la catégorie et éventuellement dans l'échelon du poste qu'il occupe.

Section 9 : Du travailleur journalier

Article 86 : Est considéré comme travailleur journalier, le travailleur engagé et payé à la journée.

Sans préjudice des dispositions de l'article 45, il est interdit de recruter des travailleurs journaliers sur des emplois permanents.

Section 10 : Du travailleur saisonnier

Article 87 : Est considéré comme travailleur saisonnier, tout travailleur engagé pour la durée nécessaire à la réalisation d'un travail saisonnier par nature.

Le travailleur saisonnier peut être engagé de façon cyclique par un employeur. Il a un contrat de travail à durée déterminée.

Le travailleur saisonnier bénéficie d'une priorité d'embauche saisonnière après trois engagements réguliers chez le même employeur.

CHAPITRE V : DE L'EXECUTION DU CONTRAT

Section 1 : De l'essai

Article 88 : Le contrat à durée indéterminée ou déterminée peut comporter une clause d'essai qui doit à peine de nullité être constatée par écrit.

Article 89 : La durée de l'essai dans un contrat à durée indéterminée ou déterminée ne peut pas être supérieure au délai nécessaire pour mettre à l'épreuve le personnel engagé compte tenu de la technique et des usages de la profession.

La durée de l'essai dans un contrat à durée indéterminée ne peut dépasser douze mois pour les agents de maîtrise et les cadres et six mois pour les catégories inférieures.

La durée de l'essai dans un contrat à durée déterminée ne peut dépasser un tiers de la durée maximale du contrat.

Article 90 : Pendant la période d'essai, le travailleur perçoit au moins le salaire minimum de la catégorie professionnelle dans laquelle s'effectue l'essai. Il bénéficie également des avantages légaux conformément aux dispositions de l'article 93 du présent Code.

Article 91 : Pendant la période d'essai, chacune des parties a le droit de mettre fin au contrat sans indemnités :

1° à tout moment et sans préavis, sauf convention contraire, pendant une période d'un mois, prenant cours le premier jour de l'essai ;

2° moyennant un préavis minimum de trois jours prenant cours le lendemain de la notification lorsque le délai prévu à l'alinéa précédent est dépassé.

Section 2 : Des obligations des parties pendant l'exécution du contrat

Article 92 : Le travailleur a notamment des obligations principales suivantes :

1° exécuter personnellement son travail ou son service au temps, au lieu et dans les conditions convenus ;

2° agir conformément aux ordres qui lui sont donnés par l'employeur ou ses préposés, en vue de l'exécution du travail ;

3° s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire à sa propre sécurité, à celle de ses compagnons ou à celle des tiers ;

4° respecter les règlements édictés pour l'atelier, l'établissement ou le lieu dans lequel l'engagé doit fournir son travail ;

5° restituer en bon état, à l'employeur, les outils et les matières premières restés sans emploi qui lui ont été confiés, sauf les détériorations ou l'usure dues à l'usage normal de la chose ou la perte qui arrive par cas fortuit ;

6° respecter le secret professionnel ;

7° respecter les convenances et les bonnes mœurs ;

8° éviter dans sa vie publique ou privée tout ce qui peut causer un préjudice grave à son entreprise ;

9° consacrer toute son activité professionnelle à l'entreprise, sauf dérogation stipulée au contrat ou à son avenant ;

10° éviter d'exercer en dehors de son temps de travail, toute activité à caractère professionnel susceptible de concurrencer l'entreprise ou de nuire à la bonne exécution des services convenus ;

11° s'abstenir, tant au cours du contrat qu'après la cessation de celui-ci, de divulguer les secrets de fabrication, ou d'affaires, ainsi que le secret de toute affaire à caractère personnel ou confidentiel dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de son activité professionnelle et de se livrer ou de coopérer à tout acte de concurrence déloyale ;

12° informer l'employeur de sa nouvelle adresse, en cas de changement du lieu de résidence, soit en main propre, soit par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans tous les cas, les contrats de travail entre un travailleur et multiples employeurs, si les contrats ne se compromettent pas, sont acceptés.

Article 93 : L'employeur a notamment des obligations principales suivantes envers le travailleur :

1° lui faire connaître, préalablement à la conclusion du contrat, les conditions du contrat proposé ;

2° lui délivrer dès la formation du contrat, un exemplaire dudit contrat, établi conformément aux dispositions de l'article 41 du présent Code ;

3° lui fournir le travail convenu, dans les conditions, au temps et au lieu convenus ;

4° lui payer la rémunération convenue, avec régularité et ponctualité ;

5° lui fournir, dans les cas déterminés par la réglementation en la matière, le logement et le ravitaillement convenables ;

6° lui accorder les congés et les allocations de congé auxquels il a droit ;

7° lui accorder les frais de voyage déterminés conformément aux dispositions des articles 83 et 192 ;

8° lui délivrer, le jour où le contrat prend fin, l'attestation des services rendus prévue à l'article 161 ;

9° faire respecter et respecter les convenances et les bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat ;

10° éviter, en dehors de l'entreprise, tout ce qui peut nuire à la vie de l'entreprise et à ses travailleurs ;

11° veiller à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables tant au point de vue de la sécurité que de la dignité et de la santé des travailleurs compte tenu de la réglementation en vigueur et de la nature du travail à exécuter ;

12° tenir les documents réglementaires ;

13° faire immatriculer tous les employés au sein des organismes de sécurité sociale et payer les cotisations ;

14° informer les employés des postes vacants ;

15° échanger avec les travailleurs ou leurs représentants sur les questions ayant trait au travail ;

16° offrir aux travailleurs la formation professionnelle et continuer le renforcement de leurs capacités ;

17° fournir au travailleur le matériel de travail.

CHAPITRE VI : DE LA MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL ET DE LA SUBSTITUTION D'EMPLOYEUR

Section 1 : De la modification du contrat de travail

Article 94 : Le contrat de travail peut, en cours d'exécution, faire l'objet d'une modification à l'initiative de l'une ou de l'autre partie. La proposition de modification doit être notifiée par écrit à l'autre partie.

Aucune des parties au contrat ne peut imposer [illegible]alement des modifications du contrat en cours.

Article 95 : L'employeur peut proposer à un travailleur une modification substantielle de son contrat de travail, emportant réduction de certains avantages pour des raisons tenant à l'incapacité physique du travailleur résultant d'un accident ou d'une maladie non professionnels, à la situation économique ou à la réorganisation de l'entreprise.

Si le travailleur n'est pas d'accord, le contrat est rompu moyennant indemnités.

Section 2 : De la substitution d'employeur

Article 96 : Lorsqu'il y a substitution d'un employeur notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la substitution subsistent entre le nouvel employeur et le personnel.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne s'appliquent pas lorsque les travailleurs expriment par écrit avec copie à l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale du ressort, leur volonté de mettre fin au contrat en cours avec paiement de leurs droits, avant la modification.

Sauf cas de force majeure, la cessation de l'activité de l'entreprise ne dispense pas l'employeur de respecter les règles prévues en matière de résiliation du contrat de travail. La faillite et la liquidation judiciaires ne sont pas considérées comme des cas de force majeure.

Article 97 : Est nulle la stipulation portant que le travailleur s'oblige à passer au cours du contrat au service d'un autre employeur à moins qu'elle ne désigne un employeur au service duquel le travailleur peut être transféré.

La stipulation n'est valable que si le transfert est prévu en faveur de personnes auxquelles le premier employeur céderait en tout ou en partie l'entreprise à laquelle le travailleur prestait ses services.

En cas de transfert, le nouvel employeur est subrogé au précédent.

Article 98 : Le transfert de tout contrat d'un employeur à un autre est subordonné au consentement du travailleur constaté par écrit, sans contrainte, ni pression abusive, ni fraude ou erreur.

Article 99 : L'ancien et le nouvel employeur sont solidairement responsables des obligations restant dues à la date du transfert.

CHAPITRE VII : DE LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Section 1 : Des dispositions générales

Article 100 : Il y a suspension du contrat de travail chaque fois que le travailleur est fondé à ne pas fournir sa prestation de travail ou l'employeur à s'abstenir de fournir le travail.

Article 101 : Sont suspensifs du contrat :

1° l'indisponibilité du travailleur résultant d'une maladie dûment constatée ou d'un accident ;

2° l'indisponibilité du travailleur résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;

3° le congé de maternité de la femme travailleuse bénéficiaire des dispositions de l'article 111 du présent Code ;

4° l'engagement par conscription dans les forces de défense nationale du Burundi ou d'un Etat allié en temps de guerre ;

5° les services prestés en exécution des mesures de réquisition militaire ou d'intérêt public prises par le Gouvernement ;

6° l'exécution d'un mandat public ou d'obligations civiques ;

7° la force majeure, telle que l'impossibilité de fournir le travail convenu, le manque de travail pour cause économique ou l'impossibilité matérielle pour le travailleur de se présenter sur les lieux de travail lorsqu'elle a pour effet d'empêcher de façon temporaire l'une ou l'autre des parties de remplir ses obligations;

8° la détention du travailleur ;

9° la mise à pied disciplinaire ou conservatoire du travailleur ;

10° l'absence du travailleur autorisée par l'employeur ;

11° l'enquête menée contre le travailleur par l'employeur lui-même ou par les autorités judiciaires dans la mesure où elle suspend l'activité du travailleur ;

12° la grève ou le lock-out, si ceux-ci ont été déclenchés dans le respect de la procédure de règlement des conflits collectifs du travail, définie aux articles 474 à 484 du présent Code ;

13° la durée des congés, augmentée éventuellement des délais d'attente et de la durée des voyages se situant entre deux périodes de service ;

14° la mise en chômage technique du travailleur.

Section 2 : Des causes particulières de suspension du contrat de travail

Paragraphe 1 : La suspension du contrat pour cause de maladie ou d'accident

Article 102 : Le travailleur qui ne peut se rendre à son travail pour cause de maladie ou d'accident, en avise l'employeur dans les vingt-quatre heures, sauf cas de force majeure.

Si l'absence se prolonge, le travailleur fournit un certificat médical justifiant son absence.

Article 103 : En cas de maladie ou d'accident, l'organisme de sécurité sociale auquel l'employeur et le travailleur sont affiliés est tenu de fournir au travailleur et à sa famille les soins de santé.

En cas de suspension du contrat par la suite de maladie ou d'accident, la famille du travailleur conserve le droit aux prestations visées à l'alinéa précédent.

Au cas où l'employeur n'a pas cotisé pour le travailleur dans une institution de sécurité sociale, il bénéficie, de la part de l'employeur, d'une indemnité équivalente aux prestations dont il aurait bénéficié d'une institution de sécurité sociale si l'employeur avait cotisé pour lui, y compris les frais médicaux et les autres dépenses y relatives.

Article 104 : Lorsqu'en cas de suspension du contrat par suite de maladie dûment constatée par un médecin ou en cas d'accident, le travailleur est dans l'incapacité de fournir ses services, il a droit à la charge de la sécurité sociale, à une indemnité journalière de maladie conformément à la loi organisant le régime d'assurance maladie maternité.

Article 105 : En cas de suspension du contrat de travail par la suite de maladie, d'accident, le travailleur et sa famille conservent le droit, pendant trois mois à compter du commencement de la suspension du contrat, au logement ainsi qu'aux autres avantages en nature, s'il en existe, à charge de la sécurité sociale.

Article 106 : Au cours de la période de suspension, l'employeur ne peut résilier le contrat, sauf faute grave ou cas de force majeure rendant impossible son maintien et dont la preuve doit être apportée par lui.

A l'issue de la période de suspension, le travailleur retrouve son emploi ou un emploi similaire s'il est médicalement déclaré apte à l'occuper.

Si, à l'issue de la période de suspension, le travailleur est médicalement reconnu inapte à l'emploi occupé précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi compatible avec son état.

S'il n'en existe pas dans l'entreprise ou si le travailleur refuse le nouvel emploi proposé, il est licencié conformément à la loi.

Article 107 : En cas d'inaptitude totale à l'emploi à la suite de maladie ou d'accident professionnel, le travailleur est à la charge de la sécurité sociale.

Article 108 : En cas d'accident ou de maladie pouvant engager la responsabilité d'un tiers et ne relevant pas de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, l'exercice d'une action contre le tiers ne dispense pas l'employeur et la sécurité sociale de remplir les obligations prévues au présent paragraphe.

Paragraphe 2 : La suspension du contrat pour cause de maternité

Article 109 : La femme enceinte dont l'état de santé est constaté par un médecin, impose un repos, peut suspendre le travail sans préavis.

La femme a droit, sur production d'un certificat médical attestant la date présumée de son accouchement, à un congé de maternité.

La durée du congé de maternité est de douze semaines, pouvant être prolongée jusqu'à quatorze semaines, dont six doivent être prises après l'accouchement. Quand l'accouchement a lieu après la date présumée, le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date effective de l'accouchement sans que la durée du congé à prendre obligatoirement après les couches puisse s'en trouver réduite.

Article 110 : En dehors du cas de faute lourde non liée à la grossesse et du cas d'impossibilité dans lequel il se trouve de maintenir le contrat, l'employeur ne peut pas rompre son contrat de travail pendant la période durant laquelle la femme a droit au congé de maternité. Il ne

peut non plus résilier le contrat de travail avant ou après la période de suspension sous prétexte de la grossesse ou de l'accouchement.

Lorsque le licenciement est prononcé dans l'ignorance de la grossesse, la travailleuse dispose d'un délai de quinze jours pour justifier de son état.

Le licenciement est alors annulé, sauf s'il est prononcé pour l'un des motifs prévus à l'alinéa ci-dessus.

Article 111 : La femme en congé de maternité est prise en charge par l'organisme auquel son employeur l'a assurée, tant en ce qui concerne les soins médicaux qu'en ce qui a trait aux autres prestations, dont l'indemnité de maternité, pendant la durée du congé.

Toutefois, la femme en congé de maternité bénéficie à charge de l'employeur, du maintien des avantages en nature, s'il en existe.

Paragraphe 3 : Le chômage technique et le chômage économique

Article 112 : Le chômage technique est une interruption collective ou individuelle de travail résultant de causes conjoncturelles ou accidentelles, telles que des accidents survenus au matériel, une interruption de la force motrice, un sinistre, des intempéries, une pénurie accidentelle de matières, d'outillage, de moyens de transport.

Article 113 : L'employeur peut, après information des représentants du personnel et des délégués syndicaux, s'il en existe, décider de la mise en chômage technique de tout ou partie du personnel de l'entreprise, que le contrat de travail soit à durée déterminée ou indéterminée.

Article 114 : Lorsque le régime juridique du chômage technique n'est pas prévu par la convention collective ou par la réglementation, l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale doit, au préalable, être informé des mesures envisagées. Un accord entre les parties peut préciser la durée du chômage technique et le cas échéant, l'indemnisation des travailleurs pendant cette période. La période de chômage technique ne peut, renouvellement compris, excéder six mois.

Article 115 : Lorsque les difficultés ne sont que passagères et en vue d'éviter des licenciements pour motif économique touchant certaines catégories d'emploi, des mesures de prévention peuvent être prises pour une durée déterminée par l'employeur qui se trouve contraint de suspendre temporairement son activité.

Dans ce cas, les contrats individuels de travail sont suspendus pour une durée continue ou fractionnée qui ne peut excéder trois mois, au cours d'une même période de douze mois.

Article 116 : L'employeur qui envisage de mettre tout ou partie de son personnel en chômage économique en informe par écrit les représentants du personnel et les délégués syndicaux, s'il en existe. Ceux-ci doivent y répondre par écrit dans un délai de huit jours ouvrables qui suivent le dépôt de sa proposition.

L'employeur informe l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale de sa décision et des modalités de sa mise en œuvre.

Article 117 : En cas de refus d'un travailleur d'accepter le chômage technique ou économique, la rupture du contrat qui peut en résulter est du fait de l'employeur sans pour autant revêtir un caractère abusif, sauf si la décision procède d'une intention manifeste de nuire au travailleur.

L'inspecteur du travail et de la sécurité sociale examine les motifs en rapprochant les parties, pour apprécier les modalités du chômage technique ou économique dans un délai de huit jours ouvrables à partir de la réception du courrier.

La rupture du contrat de travail intervenant pour cause de chômage technique ou de chômage économique est légitime et ouvre droit aux indemnités en faveur du travailleur.

Article 118 : Pendant les périodes de chômage technique ou de chômage économique, l'employeur ne peut recourir en aucune façon :

1° à l'embauche de nouveaux travailleurs dans les services concernés par le chômage technique ou le chômage économique ;

2° à l'exécution d'heures supplémentaires par les travailleurs restant dans l'entreprise dans les services concernés par le chômage technique ou le chômage économique.

Les périodes de chômage sont considérées comme temps de travail pour la détermination de l'ancienneté.

Article 119 : Pendant les périodes de chômage technique ou de chômage économique, il est versé au travailleur une indemnité de chômage à charge de la sécurité sociale.

Le travailleur continue à bénéficier de toutes les prestations de sécurité sociale et des indemnités de logement auxquelles il a droit au titre de son contrat de travail.

Article 120 : Le travailleur mis en chômage technique ou en chômage économique peut, s'il trouve un nouvel emploi ou pour tout autre motif, quitter l'entreprise sans préavis, en informant l'employeur par écrit.

Article 121 : Passé les délais prévus à l'article 114 du présent Code, la procédure de licenciement pour motif économique s'applique.

Section 3 : De la mise en disponibilité

Article 122 : Le travailleur peut, sur sa demande, bénéficier d'une mise en disponibilité.

La mise en disponibilité est la position du travailleur qui, pour convenances personnelles et après y avoir été autorisé, cesse momentanément son service chez l'employeur.

Pendant cette période, le travailleur ne bénéficie pas du salaire et des accessoires de celui-ci, ni des droits à l'avancement, à l'ancienneté, à la retraite et, d'une façon générale, des dispositions du présent Code.

La mise en disponibilité revêt un caractère exceptionnel et est laissée à la seule appréciation de l'employeur.

Article 123 : La mise en disponibilité ne peut cependant être refusée lorsqu'elle est demandée :

1° pour allaitement à l'issue d'un congé de maternité ;

2° en cas de veuvage dans la limite de six mois ;

3° pour un travailleur dont le conjoint, également employé chez le même employeur, a fait l'objet d'une mutation pour nécessité de service entraînant un changement de résidence ;

4° en cas de maladie grave du père, de la mère, du conjoint ou de l'enfant, nécessitant une assistance par le travailleur.

A l'exclusion des cas visés ci-dessus, et sauf accord écrit de l'employeur, la mise en disponibilité ne peut pas excéder une période d'un an. La période peut être renouvelée une seule fois sur décision de l'employeur et si le travailleur l'a demandé avec un préavis de trois mois.

Article 124 : Les droits et les obligations des parties non prévus par le présent code, dans les autres cas de suspension, sont fixés par les conventions collectives sectorielles ou à défaut, par une ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions, après avis du Comité national du travail.

Article 125 : En dehors des obligations prévues dans l'article 124, les parties sont déliées de toute obligation l'une envers l'autre pendant toute la durée de la suspension du contrat.

Article 126 : La suspension ne peut avoir pour effet de proroger le terme initialement prévu d'un contrat de travail à durée déterminée.

CHAPITRE VIII : DE LA RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 127 : La résiliation est l'acte par lequel l'une des parties exerce son droit de mettre fin au contrat de travail.

Section 1 : De la résiliation du contrat de travail à durée déterminée

Article 128 : Le contrat de travail à durée déterminée prend fin à l'arrivée du terme sans indemnités ni préavis.

Article 129 : Le contrat à durée déterminée ne peut cesser avant le terme par la volonté d'une seule des parties que dans les cas de faute lourde, de consentement mutuel des parties, de force majeure, d'inaptitude physique constatée par le médecin du travail ou de décès du travailleur.

Exceptés les cas visés à l'alinéa précédent, la rupture du contrat par l'employeur ouvre droit aux dommages-intérêts pour l'autre partie d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'elle aurait perçues jusqu'au terme du contrat.

La rupture anticipée du contrat par le travailleur, en dehors des cas prévus à l'alinéa 1, ouvre droit, pour l'employeur, à des dommages-intérêts correspondant au préjudice subi.

Section 2 : De la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée

Article 130 : Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours être résilié par la volonté de l'une des parties dans le respect des dispositions du présent Code.

Article 131 : La rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée résultant d'une initiative de l'employeur est un licenciement.

Article 132 : Les parties au contrat peuvent se convenir de commun accord de mettre fin à leur contrat de travail aux conditions qu'elles fixent librement.

La rupture par consentement mutuel de contrat de travail n'est licite et ne permet d'éluder les règles du licenciement que si elle est constatée par un écrit qui engage les parties aussi longtemps qu'il n'y a ni erreur dans la personne ou sur l'objet ni le dol ou violence au moment de sa signature.

Article 133 : La rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée qui résulte d'une initiative du travailleur est une démission.

Elle ne se présume point, elle doit être expressément notifiée par écrit à l'employeur.

Article 134 : Un travailleur ne peut être licencié que s'il existe un motif précis, exact, objectif et vérifiable revêtu d'une certaine gravité de nature à rendre impossible la continuation de la relation de travail.

Article 135 : Le motif du licenciement peut tenir à la personne du travailleur, qu'il s'agisse de son état de santé entraînant une invalidité permanente, de son inaptitude à tenir l'emploi, de son insuffisance professionnelle ou de son comportement fautif. Le licenciement est alors qualifié de licenciement pour motif personnel.

L'inaptitude physique est établie par une commission médicale qui statue sur les capacités professionnelles du travailleur en fonction de son état de santé.

Article 136 : Le motif du licenciement peut être lié à l'organisation, à la restructuration, à la baisse d'activité ou à la fermeture de l'entreprise se manifestant notamment par :

1° une baisse de commandes ou du chiffre d'affaires pendant plusieurs trimestres consécutifs ;

2° des pertes d'exploitation pendant plusieurs mois ;

3° une importante dégradation de la trésorerie ;

4° des mutations technologiques ;

5° une réorganisation de l'entreprise commandée par la sauvegarde de la compétitivité ;

6° une fusion ou mise en société.

Chaque fois que le poste occupé par un travailleur est supprimé ou transformé de façon substantielle, le licenciement qui survient en raison de cette suppression ou de cette transformation est qualifié de licenciement pour motif économique et obéit à certaines règles particulières telles que prescrites par le présent Code.

Article 137 : La résiliation du contrat de travail du fait du travailleur doit être précédée du préavis d'usage, sauf manquement de l'employeur à ses obligations visées à l'article 93.

Article 138 : La résiliation du contrat de travail du fait du travailleur peut, si elle intervient de manière fautive, donner lieu à indemnisation au profit de l'employeur, sans préjudice de l'éventuelle responsabilité solidaire du nouvel employeur auprès duquel le démissionnaire s'est engagé en cas de débauchage.

Le calcul de cette indemnité obéit aux indications données à l'article 158.

Article 139 : La responsabilité du nouvel employeur cesse d'exister si, au moment où il est averti, le contrat de travail abusivement rompu par le travailleur est venu à l'expiration, soit s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, par l'arrivée du terme, soit s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée, par l'expiration du préavis ou si un délai d'un mois s'est écoulé depuis la rupture dudit contrat.

Article 140 : Le contrat de travail à durée indéterminée peut être résilié avec préavis, indemnités de préavis ou de licenciement, sauf en cas de faute lourde.

Article 141 : Le préavis n'est subordonné à aucune condition suspensive ou résolutoire. Il commence à courir à compter du lendemain de la notification.

Le délai de préavis est un délai préfix. L'échéance du terme ne peut être reculée.

Article 142 : La durée du préavis est fixée par la convention collective. Toutefois, en cas de résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, la durée du préavis ne peut être inférieure à :

1° 1 mois calendrier, si le travailleur compte une ancienneté de service de moins de trois ans ;

2° 1 mois et demie calendrier, si le travailleur compte une ancienneté de service de 3 à 5 ans ;

3° 2 mois calendrier, si le travailleur compte une ancienneté de service de 5 à 10 ans ;

4°3 mois calendrier, si le travailleur compte une ancienneté de service de plus de 10 ans.

La durée du préavis à donner par le travailleur est égale à la moitié de celui qu'aurait dû remettre l'employeur s'il avait pris l'initiative de la rupture. Elle ne peut en aucun cas excéder cette limite.

Pour l'application de l'alinéa précédent, un demi-mois calendrier est censé équivaloir à 15 jours calendrier.

Les délais de préavis doivent être calculés en fonction de l'ancienneté de service acquise par le travailleur au moment où le préavis prend cours.

Le travailleur journalier peut être licencié à tout moment sans préavis ni indemnité de préavis.

Article 143 : Pendant la durée du préavis, qui est normalement presté, l'employeur et le travailleur sont tenus au respect de toutes les obligations réciproques qui leur incombent sous réserve des dispositions qui suivent :

1° lorsque le préavis est donné par l'employeur, le travailleur a le droit de s'absenter, en vue de la recherche d'un autre emploi, sans que le total des absences puisse dépasser un jour par semaine ou quatre jours ouvrables par mois pris à son choix, jour par jour ou globalement, payé à plein salaire. Les jours d'absence sont pris à l'initiative du travailleur sous réserve d'aviser l'employeur au moins la veille de l'absence ;

2° le travailleur qui a reçu le préavis et qui justifie avoir trouvé un nouvel emploi peut quitter son employeur sans lui être redevable d'aucune indemnité sous la seule réserve de le prévenir au moins l'avant-veille de son départ.

Article 144 : La rupture du contrat de travail à durée indéterminée avec dispense de préavis ou sans que le délai de préavis tel qu'il résulte des dispositions des articles précédents, ait été intégralement observé, emporte obligation, pour la partie responsable, de verser à l'autre partie une indemnité de préavis dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aurait pas été effectivement respecté.

Est nulle, en ce qui concerne le préavis à donner par l'employeur, toute clause fixant des délais d'une durée inférieure à celle qui est indiquée à l'article 142 ou prévoyant, en cas de rupture de l'engagement, des indemnités moindres que celles qui sont déterminées à l'alinéa précédent.

Article 145 : La résiliation du contrat de travail ne peut pas intervenir lorsque le travailleur est en congé ordinaire, de circonstance ou de maladie.

Si la résiliation du contrat intervient pendant le congé du travailleur, l'indemnité compensatoire de préavis est doublée sans préjudice des indemnités de licenciement et de dommages-intérêts éventuels et le paiement de la totalité des allocations de congé annuel restant.

Section 3 : Du calcul de l'ancienneté

Article 146 : Les absences de travail sont déductibles de l'ancienneté de service lorsqu'elles atteignent une durée continue de douze mois calendriers au moins et que durant la période d'absence, aucune rémunération ou aucune rémunération de substitution n'a été payée ou n'était due au travailleur à charge de l'employeur ou à charge de la sécurité sociale.

Article 147 : En cas de contrats successifs, l'ancienneté de service reste acquise au travailleur aussi longtemps qu'entre les contrats successifs, il ne se situe une interruption des relations de travail de plus de douze mois calendrier.

Section 4 : De la résiliation du contrat de travail suspendu

Article 148 : Il ne peut être mis fin à un contrat suspendu que dans les cas prévus par la législation et la réglementation en vigueur ou dans les cas suivants :

1° en cas de consentement mutuel des parties ;

2° en cas de faute lourde ;

3° lorsque la cause de la suspension a disparu et que l'employé n'est pas retourné au travail ;

4° lorsqu'il s'est écoulé un délai de six mois à compter du commencement de la suspension. Passé ce délai, l'employeur est tenu de résilier le contrat moyennant préavis ou indemnité de préavis et indemnité de licenciement. Dans le cas contraire, il doit reprendre le travailleur.

Les dispositions du point 4° ne sont pas applicables au contrat suspendu pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle ainsi que pour les cas des mandataires publics issus du secteur parapublic.

Section 5 : Des dispositions communes à la résiliation du contrat de travail

Paragraphe 1 : La procédure et les effets de la résiliation du contrat de travail

Article 149 : Avant toute décision de licenciement pour motif personnel, l'employeur en informe le travailleur par écrit indiquant le motif allégué et l'invitant à fournir des explications par écrit dans un délai de deux jours ouvrables.

Article 150 : Le licenciement est impérativement notifié au travailleur par lettre recommandée ou lettre remise en mains propres. La lettre indique avec précision le motif du licenciement.

La résiliation prend effet le lendemain du jour de la notification du licenciement.

Une copie de la lettre de résiliation est adressée à l'inspection du travail et de la sécurité sociale du ressort.

Article 151 : Peut être considérée comme faute lourde tout manquement grave à ses obligations contractuelles ou tout manquement grave prévu dans le règlement d'entreprise.

Il y a faute lourde du fait du travailleur notamment lorsque :

1° le travailleur se rend coupable d'un acte d'improbité ou de voies de fait ou d'injures graves à l'égard de l'employeur ou de son personnel ;

2° le travailleur cause intentionnellement à l'employeur un préjudice matériel pendant ou à l'occasion de l'exécution du contrat ou pendant la suspension du contrat ;

3° le travailleur compromet, par son imprudence, la sécurité de l'établissement, du travail, du personnel ou de tiers, à l'occasion de l'exécution du contrat ;

4° le travailleur se rend coupable des actes de harcèlement moral ou sexuel.

Il y a faute lourde du fait de l'employeur notamment lorsque :

1° l'employeur ou son préposé se rend coupable envers le travailleur d'un acte d'improbité, de voies de fait ou d'injures graves ou tolère, de la part des autres travailleurs, de semblables actes à son égard ;

2° l'employeur ou son préposé cause intentionnellement au travailleur un préjudice matériel pendant ou à l'occasion de l'exécution du contrat ou pendant la suspension du contrat ;

3° l'employeur ou son préposé opère indûment des réductions ou des retenues sur le salaire du travailleur ;

4° l'employeur connaît des retards réitérés dans le paiement du salaire dû au travailleur ;

5° l'employeur se rend coupable des actes de harcèlement moral ou sexuel.

Toute contestation portant sur la nature ou la gravité de la faute est laissée à l'appréciation de la juridiction compétente.

Article 152 : A la demande de l'une des parties, le juge peut autoriser la résiliation du contrat, même conclu pour une durée déterminée, lorsque la continuation des rapports contractuels est devenue impossible ou intolérable.

La résiliation du contrat peut être subordonnée à l'accomplissement d'un préavis ou au paiement d'une indemnité selon les circonstances de la rupture.

Article 153 : En cas de licenciement sans faute lourde, tout travailleur, autre que journalier ou à l'essai, a droit à une indemnité de licenciement.

Les conventions collectives ou les contrats individuels de travail fixent le montant de cette indemnité.

Toutefois ledit montant ne peut en aucun cas être inférieur à :

1° pour une ancienneté de service de moins de 3 ans : la moitié de la rémunération mensuelle moyenne en espèces augmentée, le cas échéant, de la contre-valeur légale mensuelle moyenne des avantages en nature, y compris éventuellement la fourniture d'un logement, auxquels le travailleur pouvait prétendre au moment du licenciement ;

2° pour une ancienneté de service de 3 à 5 ans : 2 fois le montant prévu au point 1° ci-dessus ;

3° pour une ancienneté de service de 5 à 10 ans : 4 fois le montant prévu au point 1° ci-dessus ;

4° pour une ancienneté de service de plus de 10 ans : 6 fois le montant prévu au point 1° ci-dessus.

Article 154 : L'indemnité de licenciement ne se confond pas avec :

1° les prestations de préavis dues en cas de brusque rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée ;

2° les dommages-intérêts au travailleur pour rupture abusive d'un contrat à durée indéterminée ou pour rupture prématurée d'un contrat à durée déterminée.

Article 155 : Le licenciement qui ne repose pas sur un motif précis, exact, objectif et vérifiable revêtu d'une certaine gravité de nature à rendre impossible la continuation de la relation de travail est abusif. La charge de la preuve du motif incombe à l'employeur. Le motif doit coïncider avec celui qui a été indiqué au travailleur et qui figure dans la lettre de licenciement et dans le règlement d'entreprise, la convention collective applicable ou la loi.

Peuvent notamment constituer des motifs valables de licenciement, l'acte d'improbité, l'inaptitude vérifiée du travailleur à l'emploi, une sérieuse faute contre la discipline, l'incompétence professionnelle dûment établie, l'absentéisme répété et injustifié, la nécessité économique rendant inéluctable une compression des effectifs.

Article 156 : Peuvent notamment constituer des licenciements abusifs :

1° ceux prononcés en raison de l'activité syndicale ;

2° ceux tirés des faits de la vie privée du travailleur qui ne nuisent pas gravement à l'activité professionnelle et de ses opinions politiques ou religieuses ;

3° le fait d'avoir déposé une plainte ou participé à des procédures engagées contre un employeur en raison de violation alléguées de la législation, ou présenté un recours devant les autorités administratives compétentes ;

4° ceux en raison de la race, la couleur, la langue, la religion, le sexe, l'opinion politique, philosophique ou religieuse, l'activité syndicale, l'origine ethnique ou sociale, l'état de handicap

physique ou mental, le statut de porteur du VIH/SIDA ou toute autre maladie incurable ;

5° l'absence du travail pendant le congé de maternité ;

6° l'absence temporaire du travailleur en raison d'une maladie ou d'un accident avant six mois.

En cas de contestation, la qualification du licenciement abusif est laissée à l'appréciation du juge.

Article 157 : Le licenciement abusif est sanctionné, si les parties tombent d'accord sur ce mode de réparation, par la réintégration dans l'emploi.

Si aucun accord n'est réalisé sur ce point, la sanction consiste en des dommages-intérêts.

Article 158 : Les dommages-intérêts sont calculés en tenant compte de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, de son âge ainsi que de son salaire.

Le montant à payer par l'employeur au travailleur abusivement licencié, correspond au tiers de la somme d'années d'âge et d'ancienneté multiplié par la dernière rémunération mensuel.

Toutefois le montant de ces dommages-intérêts ne peut pas être supérieur à 36 mois de sa dernière rémunération.

Les dommages-intérêts ne se confondent pas avec l'indemnité de licenciement et avec l'indemnité éventuelle de préavis.

Article 159 : Exception faite des travailleurs protégés, le licenciement irrégulier survenu pour un motif légitime sans observation de la formalité de notification écrite de la rupture ou sans que le travailleur n'ait eu la possibilité de s'expliquer ne peut être considéré comme abusif.

Le juge, après avoir apprécié la légitimité du motif, peut néanmoins accorder au travailleur une indemnité pour sanctionner l'inobservation de ces règles sans que le montant de cette indemnité ne puisse excéder deux (2) mois de salaire.

Néanmoins, en cas du refus délibéré de l'employeur de se mettre en ordre sur rappel écrit de l'Inspecteur du travail, l'indemnité peut consister au paiement des salaires pour la période allant de la date de licenciement jusqu'à la date de régularisation de la procédure obligatoire.

Article 160 : La résiliation du contrat est déclarée à l'inspection du travail et de la sécurité sociale du ressort, sauf en ce qui concerne les travailleurs journaliers.

Une ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions détermine les modalités d'application du présent article ainsi que les dérogations qui peuvent être admises pour d'autres catégories de travailleurs ou pour certaines catégories d'employeurs.

Paragraphe 2 : L'attestation des services rendus

Article 161 : A la fin du contrat, l'employeur est tenu de délivrer, en même temps que le décompte final, une attestation des services rendus indiquant les dates d'entrée en service et de départ, la nature du travail ou des travaux effectués ainsi que son numéro d'immatriculation à la sécurité sociale. Aucune autre indication ne peut y être ajoutée. L'employeur ne peut pas faire figurer sur l'attestation des mentions défavorables au travailleur.

Article 162 : L'employeur qui refuse de délivrer dans un délai de quinze (15) jours une attestation des services rendus alors que le travailleur l'a demandé par écrit, qui omet l'un des éléments prévus à l'article 161 ou qui remet tardivement l'attestation, peut être condamné au paiement des dommages-intérêts.

Paragraphe 3 : Le décès

Article 163 : En cas de cessation du contrat de travail pour cause de décès du travailleur, une indemnité minimale d'au moins 3 mois de salaire est versée aux ayants droits du travailleur.

Outre le versement de l'indemnité prévue à l'alinéa premier, l'employeur verse aux ayants droits du défunt les frais funéraires dont le montant est fixé par les conventions collectives ou par les règlements d'entreprises.

Paragraphe 4 : La retraite

Article 164 : Le contrat de travail prend fin de plein droit lorsque le travailleur atteint l'âge obligatoire de cessation de service fixé à 60 ans.

Une ordonnance conjointe des Ministres ayant respectivement le travail et la sécurité sociale dans leurs attributions, détermine, après avis du Comité national du travail, les dérogations qui peuvent être admises pour certains secteurs d'activités.

Article 165 : L'employeur est tenu de notifier au travailleur, une année avant l'âge de cessation obligatoire de service, la date d'arrêt de ses activités.

L'arrêt des activités intervient le lendemain de la date d'expiration du délai de notification dont question à l'alinéa précédent.

Article 166 : Les avantages éventuels liés à l'âge obligatoire de cessation de service comme l'indemnité de fidélité ou de fin de carrière sont fixés par conventions collectives ou par règlements d'entreprises.

L'indemnité de mise ou de départ à la retraite ne se cumule pas avec l'indemnité de licenciement.

Paragraphe 5 : Le licenciement pour motif économique

Article 167 : L'employeur qui envisage de licencier plusieurs membres de son personnel pour des raisons économiques doit préalablement en informer par écrit les représentants du personnel au conseil d'entreprise et les représentants syndicaux ou à défaut les représentants des travailleurs pour entendre leurs avis et leurs suggestions sur les mesures appropriées à prendre.

Article 168 : L'employeur indique les motifs des licenciements envisagés, le nombre et les catégories de travailleurs susceptibles d'être licenciés, les critères envisagés pour fixer l'ordre des licenciements, la période au cours de laquelle les licenciements pourraient être notifiés, les mesures adoptées pour limiter le nombre des licenciements et pour faciliter le reclassement des travailleurs licenciés.

Une copie est adressée à l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale du ressort.

Article 169 : Les critères de licenciement pour raisons économiques sont fixés par conventions collectives ou à défaut par ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions.

Sont tenus en compte notamment : la qualification pour l'emploi concerné et l'aptitude professionnelle, l'ancienneté de service, l'âge ainsi que les charges familiales.

Les critères du précédent alinéa sont appliqués aux travailleurs de même catégorie exerçant des emplois similaires concernés par le licenciement.

Article 170 : A la réception des avis des représentants des travailleurs, l'employeur organise une réunion avec eux au cours de laquelle, il présente le dernier état de son projet de licenciement et expose les motifs qui lui font modifier ou écarter les propositions des représentants. Ceux-ci peuvent émettre leur avis sur les solutions envisagées et sur l'argumentation de l'employeur. Un procès-verbal de réunion dûment paraphé par les parties, rapporte la communication de l'employeur, les observations des délégués et la discussion ayant suivi.

Article 171 : L'employeur communique après cette réunion, à l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale son projet définitif de licenciement mentionnant le nom et la qualification des personnes qu'il envisage de licencier, les dates prévues de notification des licenciements et les mesures adoptées pour faciliter le reclassement des travailleurs.

Article 172 : Lorsque des ruptures négociées de contrat de travail font partie d'une opération de réduction des effectifs ou de transformation des emplois pour motif économique, elles sont soumises aux mêmes obligations de consultation et d'information.

Article 173 : Les travailleurs licenciés pour motif économique peuvent faire valoir, pendant une durée d'un an, leur droit à l'embauche prioritaire, sans compétition lorsqu'ils remplissent le profil requis pour le poste auquel l'employeur souhaite pourvoir, en cas de réouverture ou de création d'emplois de leurs spécialités dans l'entreprise.

Article 174 : Lorsque l'employeur décide de licencier une partie de son personnel pour motif économique ou pour tout autre motif raisonnable, le travailleur vivant avec handicap est licencié en dernier lieu.

Paragraphe 6 : La rupture conventionnelle d'un contrat de travail

Article 175 : L'employeur et le travailleur peuvent convenir en commun des conditions de rupture du contrat de travail qui les lie.

La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par une des parties à une autre.

Article 176 : Lors de la négociation, le travailleur peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un travailleur titulaire d'un mandat syndical ou d'un représentant du personnel au conseil d'entreprise.

L'employeur peut également se faire assister par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche.

Article 177 : La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieur aux indemnités légales de préavis et de licenciement lorsque l'initiative est prise par l'employeur.

Elle lie les parties signataires aussi longtemps qu'il n'y a ni erreur dans la personne ou sur l'objet ou encore le dol ou violence au moment de sa signature.

Article 178 : Les travailleurs dont le licenciement est soumis à une autorisation, notamment les délégués syndicaux et les représentants du personnel au conseil d'entreprise, bénéficient des dispositions de la présente section.

CHAPITRE IX : DE LA PRESCRIPTION

Article 179 : Les actions naissant du contrat de travail se prescrivent par deux ans à compter de l'acte qui a donné naissance au litige.

Article 180 : La prescription est interrompue par :

1° la citation en justice non périmée ;

2° l'arrêté de compte intervenu entre les parties mentionnant le solde dû au travailleur et demeuré impayé ;

3° la réclamation formulée par le travailleur devant l'inspection générale du travail et de la sécurité sociale ou le tribunal compétent sous réserve des dispositions des articles 451 à 459 du présent Code.

TITRE III : DU SALAIRE ET DES ACCESSOIRES

CHAPITRE I : DE LA DETERMINATION DU SALAIRE

Article 181 : La rémunération est constituée par le salaire de base et tous les accessoires payés par l'employeur au travailleur en raison de son emploi tel que défini à l'article 4 du présent Code.

Article 182 : Sans préjudice des autres droits qu'elle peut tenir de son ancienneté de service, toute personne engagée dans les liens d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage a droit, à charge de l'employeur, à une prime

d'ancienneté fixée par conventions collectives nationales ou interprofessionnelles.

Article 183 : L'employeur doit accorder une indemnité de logement aux travailleurs engagés par contrat de travail ou par contrat d'apprentissage dans les conditions et au taux déterminés par conventions collectives ou, à défaut, par ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions.

Article 184 : Les travailleurs exerçant un même travail ou un travail de valeur égale ont droit, sans aucune discrimination, à une rémunération égale.

Article 185 : Les salaires sont fixés librement par les négociations entre les employeurs et les travailleurs, sous réserve des dispositions légales relatives au salaire minimum légal et des salaires de base minimaux par catégories professionnelles fixés par conventions collectives.

Article 186 : Les taux minima des salaires sont établis compte tenu de la nécessité d'assurer au travailleur une juste rétribution des services rendus.

Des ordonnances du Ministre ayant le travail dans ses attributions, prises après avis du Comité national du travail fixent au maximum après 4 ans :

1° les zones de salaire et les salaires de base minima interprofessionnels garantis ;

2° les taux minima de majoration des heures supplémentaires et des heures effectuées de nuit, le jour de repos hebdomadaire et les jours fériés ;

3° les taux minima d'ancienneté.

Article 187 : Aucun salaire n'est dû en cas d'absence sauf dans des cas prévus par la réglementation ou accord entre les parties.

Toutefois, le salaire est dû en cas de non fourniture du travail imputable à l'employeur.

Article 188 : A défaut de preuve de la stipulation d'un salaire déterminé, l'employeur doit au travailleur le salaire en usage dans la région où le contrat doit être exécuté en tenant compte notamment de la nature du travail, de l'âge et de la qualification professionnelle du travailleur, sans préjudice toutefois des dispositions des ordonnances prévues aux articles 183 et 186 du présent Code.

Article 189 : Le contrat de travail peut stipuler une rémunération individuelle supérieure à celle découlant des conventions collectives.

Article 190 : La rémunération d'un travail à la tâche ou aux pièces est calculée de telle sorte qu'elle procure au travailleur de capacité moyenne, travaillant normalement, un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps effectuant un travail analogue.

Article 191 : Le salaire au temps est calculé à l'heure, à la journée, à la semaine ou au mois, quelle que soit la périodicité du paiement.

Article 192 : Lorsqu'un travailleur est astreint, par obligation professionnelle, à un déplacement occasionnel et temporaire hors de son lieu habituel de travail, il a droit, avant de partir, à des frais de déplacement, de restauration et d'hébergement. Les taux sont fixés par conventions collectives.

Article 193 : Les taux minima des salaires fixés par ordonnances ou par conventions collectives sont affichés aux bureaux des employeurs et sur les lieux de paie du personnel.

Article 194 : Les taux minima de salaire ainsi que les conditions de rémunération du travail à la tâche ou à la pièce sont affichés aux bureaux des employeurs et sur les lieux de paie du personnel.

Le travailleur est informé, avant d'être affecté à un emploi, des conditions à lui être appliquées.

CHAPITRE II : DU PAIEMENT DU SALAIRE

Section 1 : Du mode de paiement

Article 195 : La rémunération est stipulée et payée en monnaie ayant cours légal et ne peut pas être inférieure au minimum fixé par les ordonnances du Ministre ayant le travail dans ses attributions prises en exécution des dispositions des articles 183 et 186 du présent Code. Toute stipulation contraire est interdite.

Article 196 : Le paiement des salaires est fait un jour ouvrable, pendant les heures de travail, au bureau de l'employeur lorsqu'il est voisin du lieu de travail.

Toutefois, le salaire peut être transféré sur un compte bancaire ou d'une institution financière agréée indiquée par écrit par le travailleur.

Le paiement des salaires est interdit dans un débit de boissons et dans un magasin de vente en détail, sauf pour les travailleurs employés dans ces établissements.

Les travailleurs absents le jour de la paie peuvent retirer leur salaire aux heures normales d'ouverture de la caisse et conformément au règlement intérieur de l'entreprise.

Article 197 : Le paiement est fait au temps et au lieu convenu. En l'absence de toute convention entre les parties, le salaire est payé chaque jour pour un travailleur engagé par heure ou par journée, chaque semaine pour le travailleur engagé par semaine, tous les quinze jours pour le travailleur engagé par quinzaine, chaque mois pour le travailleur engagé par mois.

Toutefois, les travailleurs qui ne se retrouvent pas dans les intervalles cités dans le paragraphe précédent notamment les tâcherons, les travailleurs aux pièces ou au rendement sont payés à la fin de leur travail.

Les paiements mensuels sont effectués au plus tard huit jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire.

Article 198 : Les commissions acquises au cours d'un trimestre sont payées dans les trois mois suivant la fin du trimestre.

A défaut de conventions collectives, les participations aux bénéfices réalisés durant un exercice sont payées dans les neuf mois qui suivent l'exercice.

Des ordonnances du Ministre ayant le travail dans ses attributions prises après avis du Comité national du travail, précisent, s'il y a lieu, les modalités d'application de l'article 197 et du présent article ainsi que les modalités relatives au paiement du salaire pour les professions où les usages prévoient une périodicité de paiement différente.

Article 199 : En cas de cessation ou de résiliation du contrat, le salaire et les indemnités sont payés au travailleur et le cas échéant, aux ayants droits de ce dernier, dès la fin de la prestation de service.

Article 200 : Sous réserve de la possibilité d'attribution de la contre-valeur des avantages en nature consentis aux travailleurs permanents en complément du salaire en espèces, le paiement de tout ou partie des salaires en nature est interdit.

Article 201 : Le salaire est payé directement au travailleur intéressé, à moins que ce dernier n'accepte un autre procédé.

Article 202 : Il est interdit à l'employeur de restreindre de quelque manière que ce soit la liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré.

Article 203 : Est interdite toute retenue sur les salaires dont le but est d'assurer un paiement direct ou indirect par un travailleur à un employeur, à son représentant ou à un intermédiaire quelconque en vue d'obtenir ou de conserver un emploi.

Article 204 : Le paiement du salaire est constaté par une pièce dressée par l'employeur ou son représentant et émargée par chaque intéressé en cas de paiement au bureau de l'employeur.

Les paiements sont inscrits à leur date sur un bulletin de paie délivré au travailleur au moment du paiement.

Ces pièces sont conservées par l'employeur dans les mêmes conditions que les pièces comptables et doivent être présentées à toute réquisition de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale.

La contexture du bulletin de paie est fixée par ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions.

Article 205 : A sa demande, le travailleur payé sur le compte bancaire se fait remettre le bulletin de paie.

La preuve du paiement du salaire par l'employeur peut être rapportée au moyen d'une attestation bancaire justifiant que le salaire a été effectivement versé.

Article 206 : L'acceptation sans protestation ni réserve par le travailleur, d'un bulletin de paie, l'apposition de sa signature ainsi que la mention pour solde de tout compte sur le bulletin de paie, ou toute mention équivalente souscrite par lui, ne peut valoir renonciation de sa part à tout ou partie des droits qu'il tient des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles. Elle ne peut valoir non plus compte arrêté et réglé au sens de l'article 181 du présent Code.

Article 207 : Les mentions portées sur le bulletin de paie sont obligatoirement reproduites dans un livre de paie établi conformément au modèle fixé par ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions.

Article 208 : Les dispositions précédentes sont applicables aux indemnités dues lors de la résiliation du contrat de travail.

Section 2 : Des privilèges et des garanties de la créance de salaire

Article 209 : Les salaires sont payés intégralement, avant que les autres créanciers ne revendiquent leur quote-part, aussitôt que les fonds nécessaires se trouvent réunis.

En cas de faillite ou de liquidation judiciaire d'une entreprise, les travailleurs employés dans celle-ci ont rang de créanciers privilégiés sur tous les autres créanciers, y compris, le trésor public.

Ce privilège s'exerce sur les biens meubles et immeubles de l'employeur.

Article 210 : L'ouvrier détenteur de l'objet par lui ouvré peut exercer un droit de rétention dans les conditions prévues par le Code de procédure civile.

Section 3 : Des travailleurs exécutant les marchés publics ou privés

Article 211 : Sans préjudice des dispositions des lois régissant les marchés publics, l'attributaire du marché public ou privé doit payer les salaires des travailleurs employés.

L'attributaire du marché au premier degré qui confie à son tour une partie de ses activités au sous-traitant, est responsable du paiement des travailleurs en sous-traitance dans le cas où le sous-traitant ne l'a pas fait.

Article 212 : L'attributaire du marché n'a pas les droits au paiement sans avoir montré à l'entité de passation de marché la preuve qu'il s'est acquitté d'une dette découlant des salaires envers les travailleurs qu'il a employés.

Dans le cas où l'attributaire de marché ne paie pas les salaires des travailleurs, l'entité de passation de marché retient le montant équivalent aux salaires des travailleurs, jusqu'à ce qu'il prouve qu'il a dûment payé la dette aux travailleurs.

Toutefois, passé quarante-cinq (45) jours sans que l'attributaire du marché puisse payer les salaires des travailleurs, l'entité de passation de marché paie aux travailleurs concernés les salaires équivalant au montant retenu.

CHAPITRE III : DES RETENUES SUR SALAIRE

Article 213 : Le salaire ne peut faire l'objet de saisie ou de cession que selon les modalités et dans les limites prescrites par le présent Code.

Article 214 : En dehors des prélèvements légaux obligatoires et des consignations éventuellement stipulées par les conventions collectives ou les contrats individuels de travail, il ne peut être fait de retenues sur salaire que par saisie-arrêt conformément à la procédure civile en vigueur ou par cession volontaire dans la limite d'un tiers du salaire mensuel net.

Article 215 : La notification de la cession est adressée sous forme recommandée au chef de l'établissement où est en service le travailleur par le créancier qui peut alors percevoir le montant de la retenue auprès de l'employeur.

Lorsque la cession ne peut être exécutée du fait de l'existence d'une cession antérieure, l'employeur en informe, dès réception de la notification, le créancier bénéficiaire ou l'autorité devant laquelle la cession a été souscrite.

Article 216 : Est nulle de plein droit toute stipulation attribuant à l'employeur le droit d'infliger, à titre de dommages-intérêts, des réductions de salaire, sauf en cas de violation par le travailleur de l'obligation prévue par l'article 92 point 5° concernant la restitution des outils et des matières premières restées sans emploi.

Toutefois, le montant de la retenue ne doit pas excéder la valeur réelle du dommage subi. En cas de contestation, l'évaluation du montant du dommage est laissée à l'appréciation de la juridiction compétente.

Article 217 : Les prélèvements rendus obligatoires en vertu d'une loi, les remboursements des prestations consenties dans le cadre des dispositions de l'article 311, ainsi que les consignations qui peuvent être prévues par les conventions collectives et les contrats individuels de travail peuvent faire l'objet de retenues sur le salaire.

Article 218 : Lorsque le travailleur a cédé par avance ou délégué son salaire à un créancier, la cession n'est valable ou la retenue correspondante ne peut être pratiquée qu'à concurrence de 1/3 du salaire mensuel net.

Article 219 : Lorsque le travailleur est endetté, ses créanciers peuvent pratiquer une opposition à paiement ou une saisie-arrêt entre les mains de l'employeur ; celui-ci ne retient la somme correspondante qu'à concurrence du 1/3 du salaire mensuel net.

Article 220 : Les dispositions des articles 218 et 219 ne sont pas opposables aux créanciers d'aliments au sens que revêt le terme dans le Code civil.

Article 221 : L'employeur ne peut de lui-même compenser une créance contre le travailleur avec la dette du salaire ; seule une décision de justice peut autoriser cette compensation dans les limites du 1/3 du salaire mensuel net.

L'employeur est autorisé, exceptionnellement, à retenir lui-même à chaque échéance, directement sur le salaire et dans les limites de la fraction ci-dessus, une avance ou un prêt ayant fait l'objet d'un écrit signé par le travailleur.

Les acomptes sur salaire pour le travail en cours ne sont pas des avances.

CHAPITRE IV : DU CAUTIONNEMENT

Article 222 : Le cautionnement est un contrat par lequel un travailleur dépose une somme d'argent entre les mains de son employeur au moment de la conclusion du contrat de travail.

Il a pour objet de garantir la restitution des fonds que ce travailleur peut perdre ou dissiper à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Le montant du cautionnement ne peut être supérieur à trois mois de rémunération.

Article 223 : Pour être obligatoire à l'égard du travailleur, le cautionnement doit être prévu par une convention collective de travail conclue soit au sein de son entreprise soit au niveau sectoriel.

A défaut d'une telle convention, le cautionnement peut être exigé dans les cas suivants :

1° lorsque le travailleur doit exercer une fonction de gérant de succursale, représentant de commerce, caissier d'un service de comptabilité, agent commercial d'une entreprise étrangère ;

2° lorsque l'importance des stocks, biens, services ou valeurs qui lui sont confiés est d'au moins égale à un mois de rémunération.

Le montant du cautionnement ne peut être supérieur à trois mois de rémunération.

Article 224 : Lorsqu'un employeur exige un cautionnement d'un travailleur, une stipulation expresse du contrat de travail doit prévoir la constitution dudit cautionnement, en préciser l'objet, le montant et les modalités de restitution fixer s'il y a lieu, les modalités des retenues à opérer sur le salaire du travailleur.

Article 225 : La somme affectée à la constitution du cautionnement est déposée dans une institution bancaire qui délivre à cet effet un document portant la mention « cautionnement ».

Mention du cautionnement et de son dépôt est faite sur le registre d'employeur et justifiée par un certificat de dépôt tenu à la disposition de l'inspection du travail et de la sécurité sociale du ressort.

Le retrait de tout ou partie du dépôt ne peut être effectué que sur le double consentement de l'employeur et du travailleur ou de celui de l'un d'eux habilité à cet effet par une décision de la juridiction compétente.

Article 226 : L'affectation du document de cautionnement de l'intéressé entraîne un privilège sur les sommes déposées au profit de l'employeur et à l'égard des tiers qui peuvent former des saisies arrêts aux mains de ce dernier. La saisie-arrêt formée entre les mains de l'administration de l'institution bancaire concernée est nulle de plein droit.

Article 227 : Le Ministre ayant le travail dans ses attributions fixe, par ordonnance, les modalités d'application du présent chapitre.

CHAPITRE V : DES AVANTAGES SOCIAUX

Article 228 : Au terme du présent chapitre, sont considérés comme avantages sociaux, toutes actions organisées sans but lucratif, par lesquelles l'employeur pratique directement ou indirectement, la vente ou la cession de biens ou de services aux travailleurs de l'entreprise pour leurs besoins personnels et normaux.

Article 229 : Les avantages sociaux peuvent être notamment des économats, des cantines ou des infrastructures de loisir et de sport. Ils sont régis par un règlement propre adopté par le conseil d'entreprise ou à défaut par l'employeur et les délégués du personnel.

Article 230 : En cas de non respect du règlement ou d'abus constaté de la part de l'une ou de l'autre partie, l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale, après avoir consulté la direction et le conseil d'entreprise, est habilité à prendre toutes mesures tendant à rétablir le bon climat social de l'entreprise.

Lesdites mesures peuvent, le cas échéant, porter sur la suspension ou la suppression de ces avantages.

Article 231 : La vente des alcools et des spiritueux est interdite dans les économats et sur les lieux de travail.

Article 232 : La gestion des avantages sociaux prévus à l'article 229 fait l'objet d'une comptabilité autonome séparée de celle de l'entreprise.

Elle est soumise au contrôle de l'inspection générale du travail et de la sécurité sociale.

TITRE IV : DES CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

CHAPITRE I : DU REGLEMENT D'ENTREPRISE ET DU REGIME DISCIPLINAIRE

Section 1 : Du règlement d'entreprise

Article 233 : L'entreprise ou l'établissement employant au moins 15 travailleurs permanents a l'obligation d'établir un règlement d'entreprise. Il est rédigé en kirundi et dans d'autres langues officielles si nécessaire.

Article 234 : Le règlement d'entreprise comprend notamment les règles relatives à l'organisation technique du travail, à l'horaire, à la discipline, aux mesures de prévention du harcèlement, aux prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité, la classification des emplois ainsi qu'aux modalités de paiement du salaire.

Article 235 : Le règlement d'entreprise est arrêté par l'employeur après consultation des représentants du personnel au conseil d'entreprise et des délégués syndicaux.

Néanmoins, les travailleurs gardent leur droit d'être consultés directement s'ils en expriment le besoin ou au cas où ils n'ont ni syndicat ni conseil d'entreprise.

Le projet de règlement d'entreprise, accompagné de l'exposé éventuel des observations des représentants du personnel au conseil d'entreprise et des délégués syndicaux et/ou tous les membres du personnel est soumis au contrôle de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale qui peut exiger le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois et aux règlements en vigueur.

Article 236 : Les modifications apportées au règlement d'entreprise ainsi que toute instruction nouvelle générale et permanente, quelle qu'en soit la forme, émanant de la direction et relative aux matières qui sont du domaine du règlement d'entreprise, sont soumises aux mêmes conditions de communication, d'affichage et de dépôt que le règlement d'entreprise déjà établi.

Article 237 : Le règlement d'entreprise entre en vigueur après 15 jours d'affichage.

Une copie du règlement d'entreprise est remise à l'inspecteur de travail du ressort où l'entreprise est située au plus tard trente (30) jours dès son entrée en vigueur.

À défaut d'envoi à l'inspecteur du travail et d'affichage sur le lieu de travail, le règlement intérieur n'est pas opposable aux travailleurs.

Section 2 : Du régime disciplinaire

Article 238 : Une sanction disciplinaire ne peut être infligée à un travailleur que lorsque celui-ci a commis une faute dans l'exercice de son activité professionnelle.

Les actes ou les omissions, même fautifs, commis en dehors du temps et des lieux de travail, ne peuvent justifier une sanction disciplinaire en dehors du cas où un travailleur révèle à des tiers des informations confidentielles concernant l'entreprise, ou cherche, par un abus caractérisé, à nuire à son employeur.

Article 239 : Un employeur ne peut pas prononcer de sanction disciplinaire à l'encontre d'un travailleur pour une faute dont lui-même ou l'un de ses représentants a connaissance depuis plus de deux mois.

Cependant, lorsqu' à la suite d'une faute professionnelle, des poursuites pénales ont été engagées, l'employeur peut prononcer contre le travailleur une sanction disciplinaire. Cette possibilité n'est ouverte que pendant les trente jours ouvrables suivant la décision définitive de la juridiction répressive.

Article 240 : L'employeur ne peut infliger qu'une sanction mentionnée dans le règlement d'entreprise pour l'entreprise qui en dispose. Pour celle qui n'en dispose pas, référence est faite à la législation du travail ou aux clauses spéciales du contrat.

Les types de sanctions sont :

1° l'avertissement ;

2° le blâme avec inscription au dossier ;

3° la mise à pied pour une durée ne pouvant excéder quinze jours ;

4° le licenciement.

Les sanctions pécuniaires sont prohibées. Par sanction pécuniaire, il faut entendre toute mesure qui entraîne une réduction de la rémunération normalement due pour la prestation de travail fournie.

Article 241 : L'employeur adresse au travailleur une lettre de demande d'explication avant de prendre une décision de sanction.

Article 242 : Une sanction disciplinaire fait l'objet d'une notification écrite et motivée sous forme de lettre recommandée ou de lettre remise en main propre au travailleur avec accusé de réception.

Le travailleur sanctionné a droit au recours.

En cas de refus de réceptionner, par le travailleur, la lettre de licenciement ou tout document en rapport avec les mesures disciplinaires, l'employeur doit le faire constater par les représentants du personnel ou le responsable de l'administration territoriale où réside le travailleur ou à défaut par des témoins. L'information est aussitôt donnée à l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale.

Article 243 : Aucune sanction antérieure de plus de deux ans depuis l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.

Article 244 : Une ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions fixe les modalités d'application du présent chapitre.

CHAPITRE II : DE LA DUREE DU TRAVAIL

Section 1 : De la durée maximale de travail

Article 245 : La durée maximale du travail est normalement de huit heures par jour et de quarante-cinq heures par semaine.

Article 246 : En cas d'interruption collective du travail résultant de causes accidentelles ou de force majeure dans un établissement ou une partie d'établissement, la durée journalière de travail peut être prolongée à titre de récupération des heures de travail perdues, après consultation des représentants des travailleurs au conseil d'entreprise et des représentants des syndicats dans l'entreprise.

En tout état de cause :

1° les récupérations des heures de travail perdues ne peuvent être autorisées pendant plus de trente jours par an ;

2° la prolongation de la durée journalière de travail ne peut dépasser deux heures ;

3° la durée journalière de travail ne peut dépasser dix heures.

Article 247 : Lorsque dans un établissement, des travailleurs effectuent un travail essentiellement intermittent, ou lorsque doivent être effectués des travaux préparatoires ou complémentaires indispensables à l'activité générale dudit établissement, qui ne peuvent être exécutés dans la limite de la durée normale du travail, les travailleurs affectés auxdits travaux peuvent être employés au-delà de ladite durée, dans la limite journalière maximum de douze heures.

Article 248 : Les dérogations à la durée normale de travail prévues aux articles 246, 247 et 249 du présent Code sont applicables exclusivement aux travailleurs âgés de plus de dix-huit ans. Toutefois, d'autres exceptions, telle que l'interdiction du travail de nuit, peuvent être prévues à l'endroit des mineurs âgés de 16 ans dans les conditions fixées par ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions, après avis du Comité national du travail.

Article 249 : Lorsque dans une entreprise, des travaux urgents doivent nécessairement être exécutés immédiatement pour prévenir des dangers imminents, organiser des mesures de sauvetage, réparer des accidents survenus au matériel, aux installations, aux bâtiments de l'entreprise ou pour éviter le dépérissement de certaines matières, la durée normale de travail peut être prolongée pendant un jour, puis à raison de deux heures durant les trois jours suivants.

Article 250 : Les heures de travail effectuées conformément aux articles 246 à 249 ci-dessus sont rémunérées sur base du salaire afférent à la durée normale de travail.

Section 2 : De la durée du travail effectif, des astreintes et des équivalences

Paragraphe 1 : La durée du travail effectif

Article 251 : La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles.

Article 252 : La durée du travail effectif est fixée par la convention collective.

A défaut de convention collective applicable à l'entreprise, l'horaire hebdomadaire est fixé après consultation des représentants du personnel. Il est affiché sur les lieux de travail.

L'horaire peut varier d'une période à une autre à condition que la durée annuelle normale du travail soit égale à quarante-cinq heures, multipliées par le nombre de semaines travaillées dans l'année. L'autorisation de moduler ne peut résulter que de la convention collective applicable.

Article 253 : Le travail par roulement ou par relais est interdit sauf dans les entreprises où cette organisation du travail est justifiée par des raisons techniques.

Les conventions collectives déterminent les entreprises pouvant pratiquer le travail par roulement ou par relais.

Article 254 : En cas d'organisation du travail par équipes successives, la durée de travail de chaque équipe ne peut excéder huit heures par jour. La durée doit être continue sauf une interruption pour le repos qui ne peut être supérieure à une heure.

Paragraphe 2 : Les astreintes

Article 255 : Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le travailleur, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif si le travailleur intervient pendant son astreinte.

La période d'astreinte fait l'objet d'une contrepartie sous forme financière ou sous forme de repos.

Les travailleurs concernés par des périodes d'astreinte sont informés de leur programmation individuelle dans un délai raisonnable.

Article 256 : Une convention ou un accord d'entreprise, d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche d'activités peut mettre en place les astreintes. La convention ou l'accord fixe le mode d'organisation des astreintes, les modalités d'information et les délais de prévenance des travailleurs concernés ainsi que la compensation sous forme financière ou sous forme de repos à laquelle elles donnent lieu.

Paragraphe 3 : Les équivalences

Article 257 : Le régime d'équivalence constitue un mode spécifique de détermination du temps de travail effectif et de sa rémunération pour des professions et des emplois déterminés comportant des périodes d'inaction.

Article 258 : Une convention ou un accord de branche d'activités étendu peut instituer une durée du travail équivalente à la durée légale et déterminer les professions et les emplois comportant des périodes d'inaction ainsi que la rémunération y afférente.

A défaut de convention, le régime d'équivalence peut être institué par une ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions.

Paragraphe 4 : Le temps de repos

Article 259 : Dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le travailleur bénéficie d'un temps de pause, rémunéré ou non, d'une durée minimale de vingt minutes consécutives.

L'horaire de travail journalier ne peut être entrecoupé que d'une seule période de temps de repos non rémunérée.

Article 260 : Le travailleur bénéficie, au cours de chaque période de vingt-quatre heures, d'une période de repos de dix heures consécutives au moins.

Section 3 : Des heures supplémentaires

Article 261 : Toute heure accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente est une heure supplémentaire qui ouvre droit à une majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent.

Les heures supplémentaires se décomptent par semaine.

Article 262 : Les conventions collectives, ou à défaut une ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions, fixent les circonstances et le nombre d'heures supplémentaires qui peuvent être autorisées au-delà de la durée normale du travail et les modalités de leur rémunération, après avis du Comité national du travail.

CHAPITRE III : DU REPOS HEBDOMADAIRE ET DES JOURS FERIES

Section 1 : Du repos hebdomadaire

Article 263 : Le personnel occupé dans tout établissement public ou privé ou même dans ses dépendances, jouit au cours de chaque période de sept jours d'un repos comprenant au minimum vingt-quatre heures consécutives. Ce repos est accordé autant que possible en même temps à tout le personnel de chaque établissement. Il a lieu en principe le dimanche.

Le Ministre ayant le travail dans ses attributions détermine, par une ordonnance prise après avis du Comité national du travail, les modalités d'application du présent article, notamment les professions pour lesquelles et les conditions dans lesquelles le repos peut, exceptionnellement et pour des motifs nettement établis, être donné par roulement ou collectivement un autre jour que le dimanche, être suspendu, ou être réparti sur une période plus longue que la semaine, ou être donné en deux demi-journées.

Article 264 : Lorsque le repos hebdomadaire est donné collectivement à l'ensemble du personnel, l'employeur doit afficher à l'avance, aux endroits réservés à cet effet, les jours et les heures de repos collectif.

Lorsque le repos n'est pas donné collectivement à l'ensemble du personnel, l'employeur doit afficher à l'avance, aux endroits réservés à cet effet, les noms des travailleurs soumis à un régime particulier et l'indication de ce régime.

Article 265 : Il est interdit à l'employeur d'occuper un travailleur pendant le jour de repos hebdomadaire.

Toute heure prestée pendant cette période est payée avec une majoration déterminée par ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions.

Section 2 : Des jours fériés et des jours déclarés chômés et payés.

Article 266 : Il est interdit aux employeurs d'occuper les travailleurs pendant les jours déclarés chômés et payés par le Gouvernement et les jours fériés.

Toute heure prestée pendant cette période est payée avec une majoration déterminée par ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions.

Un décret, pris sur proposition du Ministre ayant le travail dans ses attributions et après avis du Comité national du travail, fixe la liste et le régime des jours fériés.

Article 267 : Dans les établissements dont le fonctionnement est nécessairement continu en raison de la nature de leur activité ou qui ont adopté le repos hebdomadaire par roulement, le travail peut ne pas être interrompu le jour chômé et payé ou le jour férié.

Les mêmes dispositions peuvent être appliquées notamment dans les établissements de vente au détail des produits alimentaires ou lorsqu'ils n'ont pas adopté le repos hebdomadaire par roulement, dans les cafés, les restaurants, les hôtels, les établissements de spectacles ou les établissements où sont traitées des matières susceptibles d'altération rapide.

Une convention collective détermine les entreprises pouvant bénéficier de cette dérogation.

CHAPITRE IV : DU TRAVAIL DE NUIT

Article 268 : Le travail de nuit est celui exécuté entre vingt-deux heures du soir et cinq heures du matin.

Article 269 : Le travail de nuit est payé avec majoration, sans préjudice des dispositions relatives au paiement des heures supplémentaires. Les modalités de rémunération des heures de nuit sont déterminées par l'ordonnance prévue à l'article 186 du présent Code.

Article 270 : Les enfants de moins de dix-huit ans ne peuvent être employés ou travailler la nuit dans les établissements publics ou privés ou dans leurs dépendances.

Article 271 : Les dérogations qui peuvent être accordées, compte tenu des circonstances exceptionnelles, du caractère particulier de la profession ou pour des besoins d'apprentissage ou de formation professionnelle des jeunes travailleurs, sont déterminées par l'ordonnance prévue à l'article 280 relative aux conditions de travail des enfants.

CHAPITRE V : DU TRAVAIL DES FEMMES ENCEINTES OU ALLAITANTES

Article 272 : La femme allaitante a droit, pendant une durée de six mois à partir de la fin de son congé post natal, à un repos d'une heure par jour. Les périodes de repos sont rémunérées comme temps de travail.

Article 273 : L'inspecteur du travail et de la sécurité sociale peut requérir l'examen des femmes enceintes par un médecin agréé en vue de vérifier si le travail dont elles sont chargées n'excède pas leurs forces. La réquisition est de droit à la demande des intéressées.

Article 274 : La travailleuse enceinte occupant un poste de travail l'exposant à des risques est affectée temporairement dans un autre emploi, à sa demande ou à l'initiative de l'employeur, lorsque son état de santé médicalement constaté l'exige.

En cas de désaccord entre l'employeur et la travailleuse ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, seul le médecin du travail peut établir la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la travailleuse à occuper le nouvel emploi envisagé.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée.

L'affectation temporaire ne peut excéder la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la travailleuse lui permet de retrouver son emploi initial.

Article 275 : La travailleuse en état de grossesse ou ayant accouché, qui travaille de nuit et dont l'état de santé, médicalement constaté l'exige, peut être affectée sur sa demande ou à la demande du médecin du travail, à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse ou de l'allaitement.

Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération.

En cas de désaccord entre l'employeur et la travailleuse ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, le médecin du travail ou le médecin traitant peut établir la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la travailleuse à occuper le nouvel emploi envisagé.

Article 276 : Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi à la travailleuse, il lui fait connaître par écrit, ainsi qu'au médecin du travail, les motifs qui s'opposent à cette affectation.

Il requiert alors l'autorisation de l'Inspecteur du travail pour suspendre le contrat.

Le contrat de travail est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité.

La femme est prise en charge par la sécurité sociale.

Article 277 : Lorsque la travailleuse occupe un poste de travail l'exposant à des risques déterminés par ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions, l'employeur lui propose un autre poste compatible avec son état en cas :

1° de grossesse médicalement constatée ;

2° d'accouchement, compte tenu des répercussions sur sa santé ou sur l'allaitement, durant une période n'excédant pas six mois après son retour de congé post natal.

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi à la travailleuse, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à cette affectation.

Il requiert alors l'autorisation de l'Inspecteur du travail, après avis du médecin du travail ou du médecin traitant, pour suspendre le contrat.
Le contrat de travail est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité.

La femme est prise en charge par la sécurité sociale.

CHAPITRE VI : DU TRAVAIL DES ENFANTS

Article 278 : Les enfants ne peuvent être employés dans une entreprise avant l'âge de seize ans, sauf pour l'accomplissement de travaux légers et salubres ou pour l'apprentissage, sous réserve que ces travaux ne soient pas nuisibles à leur santé ou à leur développement normal, ni de nature à porter préjudice à leur assiduité à l'école ou à leur faculté de bénéficier de l'instruction qui y est donnée et que l'enfant ait au moins 15 ans.

L'âge minimal pour l'apprentissage est fixé à 14 ans dans les entreprises, lorsque ce travail est accompli conformément aux conditions prescrites par l'autorité compétente après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées.

Une ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions, prise après avis du Comité national du travail, détermine les activités dans lesquelles l'emploi ou le travail des enfants pourra être autorisé ainsi que les conditions de l'emploi ou du travail des enfants.

Article 279 : Les enfants de moins de dix-huit ans ne peuvent être affectés à des travaux dangereux ou à des pires formes de travail des enfants.

Article 280 : Une ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions, prise après avis du Comité national du travail, fixe la nature et la liste des travaux visés aux articles 278 et 279, les travaux et les catégories d'entreprises qui sont interdits aux enfants ainsi que les âges limites auxquels s'appliquent les interdictions.

Article 281 : L'inspecteur du travail et de la sécurité sociale peut requérir l'examen des enfants par un médecin en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces. La réquisition est de droit à la demande des intéressés, des parents, du représentant légal, du délégué syndical ou du représentant du personnel.

L'enfant ne peut être maintenu dans un emploi ainsi reconnu au-dessus de ses forces et doit être affecté à un autre emploi convenable. En cas d'impossibilité, le contrat est rompu du fait de l'employeur avec paiement de l'indemnité de préavis et le cas échéant, de l'indemnité de licenciement.

Article 282 : Le repos journalier des enfants entre deux périodes de travail dans les entreprises industrielles a une durée de douze heures consécutives au minimum.

CHAPITRE VII : DU TRAVAIL DES PERSONNES VIVANT AVEC HANDICAP

Article 283 : Est considéré comme travailleur vivant avec handicap au sens du présent Code, toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques, mentales ou psychologiques.

Article 284 : Le salaire des personnes vivant avec handicap ne peut être inférieur à celui qui résulte de l'application des dispositions législatives et réglementaires ou de la convention collective de travail au seul motif de sa situation de handicap.

Toutefois, lorsque le salaire est lié au rendement, la différence de salaire ne peut pas être qualifiée de discrimination.

Article 285 : L'employeur qui recrute des personnes vivant avec handicap est tenu de faire des réaménagements raisonnables aux lieux de travail en faveur des personnes en situation de handicap et mettre en place des mesures de réadaptation professionnelle appropriées lorsque cela s'avère nécessaire.

Article 286 : Une ordonnance conjointe des Ministres ayant respectivement le travail et la santé publique dans leurs attributions, prise après avis du Comité national du travail, détermine la nature des travaux et les catégories d'emplois interdits aux personnes vivant avec handicap ainsi que la nature des handicaps physiques ou mentaux n'ouvrant aucune possibilité à l'embauche.

Article 287 : Le travailleur devenu handicapé, pour quelque cause que ce soit, garde son emploi et est chargé, après avis du médecin de travail, d'un emploi qui correspond à son handicap, après une formation de réadaptation. Si cela s'avère impossible, vu la gravité du handicap et la nature du travail, son contrat est résilié moyennant préavis et indemnités de licenciement.

Article 288 : L'emploi des travailleurs vivant avec handicap à des travaux pouvant leur porter préjudice ou susceptibles d'aggraver leur handicap est interdit.

CHAPITRE VIII : DES CONGES LEGAUX PAYES

Section 1 : Des congés annuels payés

Article 289 : Le travailleur a droit, chaque année, à un congé payé à charge de l'employeur.

La demande de congé par le travailleur est adressée par écrit à l'employeur et celui-ci répond également par écrit.

Paragraphe 1 : La durée du congé annuel payé

Article 290 : La durée du congé annuel payé, auquel le travailleur peut prétendre en vertu de l'article 289, est fixée par le Ministre ayant le travail dans ses attributions, après avis du Comité national du travail, à défaut de conventions collectives.

Sauf dispositions plus favorables du contrat de travail, de la convention collective de travail, du règlement d'entreprise ou des usages, le travailleur a droit à un congé dont la durée ne peut en aucune manière être inférieure à 1 jour 2/3 ouvrables par mois complet d'ancienneté de service soit 20 jours ouvrables par année d'ancienneté de service.

Article 291 : La durée du congé annuel payé est augmentée d'au moins un jour ouvrable supplémentaire par tranche de quatre années d'ancienneté de service chez le même employeur ou l'employeur auquel il est substitué.

Paragraphe 2 : L'aménagement et la date du congé annuel payé

Article 292 : Le plan prévisionnel des congés est établi, dans la mesure du possible, au début de l'année par l'employeur en concertation avec les représentants du personnel au conseil d'entreprise ou à défaut, avec les travailleurs.

La date du congé annuel payé est fixée par l'employeur, après consultation du travailleur intéressé, compte tenu des exigences de l'emploi et des possibilités de repos et de détente dont disposent les personnes employées.

Le travailleur doit, de toute manière, être informé, quinze jours au moins à l'avance, de la date à laquelle il commence son congé annuel.

Sous-paragraphe 1 : Le fractionnement du congé annuel payé et le congé de détente

Article 293 : Le congé annuel payé, y compris le congé cumulé visé à l'article 296 ci-dessous, peut être fractionné par l'employeur, avec l'agrément du travailleur.

Les modalités du fractionnement peuvent être déterminées par voie de convention collective ou individuelle de travail, par convention collective d'établissement, par sentence arbitrale ou dans un règlement d'entreprise.

Article 294 : Le fractionnement du congé annuel ne peut avoir pour effet de priver le travailleur de la jouissance, une fois l'an, d'un congé de détente d'au moins six jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Le fractionnement du congé annuel payé est obligatoire à la demande écrite du travailleur lorsque des raisons personnelles à ce dernier l'exigent de façon urgente.

L'employeur y répond par écrit.

Article 295 : Sous réserve des dispositions de l'article 312, relatives à l'interruption des congés due à une suspension du contrat, le congé de détente est accordé et pris dans un délai de trois mois calendrier au plus, à compter de la fin de la période d'ancienneté de services y ouvrant droit.

Sous-paragraphe 2 : Le cumul des congés annuels payés

Article 296 : Les congés annuels payés, à l'exception du congé légal de détente auxquels le travailleur a acquis droit de jouissance, peuvent, à la demande de ce dernier, être cumulés pendant une période de deux ans, sous réserve des dispositions de l'article 307 relatives à l'interruption des congés due à une suspension du contrat.

Paragraphe 3 : La fermeture annuelle pour congés payés

Article 297 : L'employeur peut convenir avec son personnel, dans les formes prévues pour la conclusion des conventions collectives d'établissement, de la fermeture de son établissement ou de l'entreprise pour congés payés.

Dans ce cas, les congés payés auxquels les travailleurs concernés peuvent prétendre, sont pris à partir du premier jour ouvrable de chaque période de fermeture annuelle, même si les travailleurs ne sont pas encore en droit de prétendre à leur congé annuel et même s'il s'agit de congés cumulés.

Article 298 : Lorsque la fin de la période de deux ans, durant laquelle le travailleur peut cumuler ses congés payés, se situe entre deux périodes de fermeture annuelle, les congés payés peuvent, exceptionnellement, être cumulés durant le temps supplémentaire nécessaire pour faire coïncider le congé cumulé avec la première fermeture annuelle de l'entreprise qui suit la période de deux ans susvisée.

Article 299 : Lorsqu'un travailleur engagé en cours d'année ne réunit pas à la date de la fermeture annuelle de l'établissement pour congé payé, l'ancienneté de service correspondant à celle qui ouvre droit au congé annuel, les absences du travail pendant les jours ouvrables de fermeture annuelle qui ne correspondent pas aux droits acquis en matière de congé payé, sont suspensives de l'exécution du contrat.

Dans ce cas, les droits et les obligations des parties sont déterminés par les conventions collectives.

Section 2 : Des congés de circonstance

Article 300 : Le travailleur a droit, à sa demande et à charge de l'employeur, à des congés de circonstance payés. Faute de conventions collectives, une ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions, prise après avis du Comité national du travail, détermine les événements qui ouvrent droit aux congés de circonstance.

L'octroi des congés de circonstance coïncide avec l'événement qui en est la cause. Les congés de circonstance ne peuvent être fractionnés et ne sont déductibles ni du congé annuel payé visé à la section 1 du présent chapitre, ni des congés d'éducation ouvrière, de formation syndicale, de formation et de perfectionnement professionnel visés à la section 3 du même chapitre.

Lorsque le droit au congé de circonstance s'ouvre à un moment où le travailleur bénéficie d'un autre congé légal, le congé de circonstance est accordé au travailleur immédiatement après le dernier jour de la période du congé légal au cours de laquelle s'est ouvert le droit au congé de circonstance.

Section 3 : Des congés d'éducation ouvrière, de formation syndicale, de formation et perfectionnement professionnel

Article 301 : Le travailleur a droit aux congés payés à charge de l'employeur pour participer aux stages ou sessions exclusivement consacrés à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale.

Article 302 : La demande du congé d'éducation ouvrière ou de formation syndicale est présentée à l'employeur au moins quinze jours calendrier à l'avance par l'organisation syndicale responsable du stage ou de la session et précise la date et la durée de l'absence sollicitée.

Le bénéfice du congé demandé est de droit pour la personne qui a été désignée de commun accord entre l'employeur et l'organisation syndicale intéressée.

Article 303 : Le travailleur autorisé par son employeur à participer à un stage de formation ou de perfectionnement professionnel a droit, à charge de l'employeur, à un congé payé dont la durée ne peut être inférieure à celle du stage de formation ou de perfectionnement.

Lorsque le stage est octroyé à l'intervention d'une organisation syndicale reconnue, cette dernière est associée à la désignation des bénéficiaires.

Section 4 : De la prestation de congé

Article 304 : Le travailleur bénéficie, à charge de l'employeur, pour chaque jour ouvrable que comporte la période de congé légal, d'une allocation de congé dont le montant est égal à la rémunération journalière moyenne en espèces.

Toutefois, l'employeur n'est tenu au paiement des congés de circonstance qu'à concurrence de quinze jours par an.

Article 305 : Le calcul de la rémunération journalière visée à l'article 304, tient compte des primes et des gratifications périodiques dont le montant n'est pas affecté par l'absence du travailleur pendant la période de congé.

En tout état de cause, le montant total des allocations, auxquelles le travailleur peut prétendre pendant son congé pour les jours ouvrables visés à l'article 304, ne peut être inférieur à celui des prestations en espèces qu'il aurait perçues s'il avait continué à travailler.

Les prestations que le travailleur aurait perçues s'il avait continué à travailler sont, sous réserve de l'observation des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, calculées en raison tant des prestations en espèces que le travailleur gagnait au moment du départ en congé que de la durée du travail effectif de l'établissement.

Article 306 : Les allocations de congé prévues aux articles 304 et 305 doivent être versées intégralement au travailleur :

1° au plus tard le dernier jour ouvrable précédant le départ en congé du travailleur, lorsqu'il s'agit d'un congé autre qu'un congé de circonstance ;

2° au plus tard lors de la première paie qui suit l'événement ouvrant droit au congé, lorsqu'il s'agit d'un congé de circonstance, sauf lorsque l'employeur a fait usage de la faculté à lui accorder au paragraphe 3 de la section 1 du présent chapitre, auquel cas les allocations de congé sont versées au travailleur au plus tard lors de la première paie qui suit le moment de l'événement ouvrant droit au congé.

Article 307 : Le travailleur doit, dans les plus brefs délais, pour bénéficier des prestations de congé dues en cas de congé légal de circonstance :

1° avertir son employeur de la survenance de l'événement ouvrant droit au congé de circonstance ;

2° produire les certificats d'usage prouvant la survenance d'un tel événement, s'il y est invité par l'employeur.

Article 308 : Le travailleur a droit, à charge de l'employeur, pendant toute la durée du congé légal aux avantages en nature dont il bénéficiait au moment de son départ en congé.

Lorsque le travailleur en fait la demande au moins huit jours calendrier à l'avance, l'employeur est tenu de lui verser la contre-valeur en espèces des avantages en nature dont il bénéficiait au moment du départ en congé, exception faite de la fourniture d'un logement.

L'employeur remet à cet effet au travailleur autant de fois la contre-valeur légale journalière moyenne desdits avantages que la période de congé ou la partie de cette période comporte de jours ouvrables.

Article 309 : En l'absence d'assurance-maladie, le travailleur et sa famille ont droit aux soins de santé pendant toute la durée du congé légal à charge de l'employeur.

Article 310 : Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le travailleur n'ait pu bénéficier de la totalité du congé annuel payé auquel il avait droit, il doit recevoir, pour chaque jour ouvrable que comporte le congé ou la partie du congé dont il n'a pu bénéficier, et quelle que soit la cause de la résiliation du contrat :

1° les prestations en espèces qu'il aurait perçues s'il avait bénéficié de son congé annuel payé ;

2° la contre-valeur légale journalière moyenne des avantages en nature, y compris la fourniture d'un logement, dont il bénéficiait au moment de la résiliation du contrat.

Les prestations en espèces et la contre-valeur visées à l'alinéa précédent sont fournies au travailleur ou à ses ayants droits dans les deux jours ouvrables qui suivent la cessation du contrat.

Article 311 : Dans le cas de résiliation du contrat de travail par un travailleur qui, par suite de l'ordre fixé pour des départs en congé, a pris un congé comportant des prestations de congé d'un montant supérieur à celles auxquelles au moment de la résiliation il aurait pu prétendre à raison de son ancienneté de service, le travailleur rembourse le trop-perçu à l'employeur.

Le remboursement n'est pas dû si la résiliation du contrat de travail est provoquée par une faute de l'employeur.

Section 5 : Des dispositions communes aux congés annuels payés et aux congés de circonstance

Article 312 : Les heures supplémentaires ne donnent pas lieu à une prolongation de congé.

Les délais des voyages ne peuvent être imputés sur la durée du congé légal.

La suspension du contrat, légale ou conventionnelle, intervenant au cours du congé, interrompt ce dernier. Le congé reprend le lendemain du dernier jour de la période de suspension du contrat.

En cas de suspension légale du contrat, le travailleur doit prévenir son employeur dans les meilleurs délais de la survenance du cas de suspension.

Article 313 : Lorsqu'au cours du congé légal intervient une période de suspension conventionnelle ou légale du contrat, le travailleur perçoit, pour les jours ou fractions de jours de congé, les prestations prévues aux articles 304 et 305 et, pour les jours ou fractions de jours de suspension de contrat, les prestations auxquelles il peut éventuellement prétendre, en vertu d'une convention individuelle ou collective de travail, d'une sentence arbitrale ou d'un règlement d'entreprise.

Chaque jour de congé fractionné suite à la survenance d'une indisponibilité de travail résultant d'un accident, d'une maladie ou d'une grossesse, donne droit à une journée complète de prolongation du congé interrompu.

Article 314 : Tout accord portant sur l'abandon du droit au congé légal ou sur la renonciation audit congé moyennant une indemnité ou tout autre arrangement est nul de plein droit.

Sous peine de déchéance du droit aux prestations de congé prévues par le présent chapitre, le travailleur doit s'abstenir d'exercer, pendant toute la durée de son congé légal, une activité salariée au service d'un autre employeur.

Une ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions, prise après avis du Comité national du travail, fixe les modalités d'exécution du présent chapitre.

TITRE V : DE LA SANTE ET DE LA SECURITE AU TRAVAIL

Article 315 : Sans préjudice des dispositions pertinentes des chapitres ci-dessous, le Ministre ayant le travail dans ses attributions, en concertation ou conjointement avec les Ministres concernés, fixent, par ordonnances, les modalités d'application des dispositions du présent titre, spécialement en ce qui est en rapport avec les normes exigées.

CHAPITRE I : DES OBLIGATIONS GENERALES DE L'EMPLOYEUR

Article 316 : L'employeur est tenu de se conformer aux dispositions en vigueur concernant la santé et sécurité des travailleurs, l'organisation et le fonctionnement des services médicaux et sanitaires des entreprises, les conditions de travail spéciales des femmes enceintes, des personnes vivant avec handicap et des enfants.

Le chef d'établissement se tient informé des risques liés aux progrès techniques et organise, en conséquence, la sécurité par des mesures de prévention.

Il est tenu d'intégrer la sécurité dès la conception des locaux, des machines et des produits.

Il doit organiser périodiquement une formation pratique sur la sécurité et sur l'hygiène au bénéfice du personnel embauché et de celui qui change de poste de travail. La formation inclut la prévention des accidents et des maladies professionnels.

Article 317 : L'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail.

Les obligations des travailleurs dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail n'affectent pas le principe de la responsabilité de l'employeur.

L'employeur est tenu d'organiser ou de s'affilier à un service de santé au travail.

Article 318 : L'employeur met en œuvre les mesures de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs sur base des principes généraux de prévention suivants :

1° éviter les risques d'accidents et de maladies professionnels ;

2° évaluer régulièrement et périodiquement les risques qui ne peuvent pas être évités ;

3° combattre les risques à la source ;

4° adapter le travail à l'homme ;

5° tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

6° remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ;

7° planifier la prévention ;

8° mettre en place une politique de santé et de sécurité au travail et surveiller sa mise en œuvre ;

9° prendre des mesures de protection collective par priorité à des mesures de protection individuelle ;

10° donner les instructions et les informations appropriées aux travailleurs ;

11° assurer la formation adéquate et appropriée aux travailleurs et à leurs représentants en matière de santé et sécurité au travail ;

12° assurer la consultation et la participation des travailleurs ou de leurs représentants et, le cas échéant, de leurs organisations représentatives dans l'entreprise, à l'examen de tous les aspects de la sécurité et de la santé liés à leur travail, y compris à l'évaluation périodique des risques, à la promotion du respect de la législation en matière de santé et sécurité au travail, et à la surveillance des risques en matière de santé et sécurité au travail ;

13° ne pas demander aux travailleurs de reprendre le travail dans une situation où persiste un péril imminent et grave pour la vie ou la santé, jusqu'à ce que l'employeur ait pris des mesures pour y remédier.

Article 319 : Les établissements ou les entreprises se livrant simultanément à des activités sur un même lieu de travail doivent collaborer en vue d'appliquer les mesures prescrites par le présent titre, sans préjudice de la responsabilité de chaque dirigeant d'établissement ou d'entreprise à l'égard de la santé et de la sécurité des travailleurs qu'il occupe.

Il incombe à l'entrepreneur principal, ou toute autre personne ou organisme assumant le contrôle effectif ou la responsabilité principale de l'ensemble des activités du chantier, de coordonner les mesures prescrites, dans le domaine de la sécurité et de la santé.

CHAPITRE II : DES DROITS ET DES OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS

Article 320 : Le travailleur a droit :

1° à un milieu de travail sûr et salubre ;

2° aux mesures relatives à la santé et sécurité au travail sur le lieu de travail ;

3° d'être informé sur les questions de sécurité et de santé ;

4° de retrait, à savoir, le droit de se soustraire au danger que présente son travail lorsqu'il a un motif raisonnable de croire qu'il existe un risque imminent et grave pour sa sécurité et sa santé et d'en informer immédiatement son supérieur.

Article 321 : Le travailleur prend soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées conformément à sa formation et aux instructions de l'employeur.

Le travailleur doit en particulier, conformément à sa formation et aux instructions de l'employeur :

1° utiliser correctement les machines, les appareils, les outils, les substances dangereuses, les équipements de transport et les autres moyens ;

2° utiliser correctement l'équipement de protection individuelle mis à sa disposition et, après utilisation, le ranger ;

3° ne pas mettre hors service, changer ou déplacer arbitrairement les dispositifs de sécurité propres notamment aux machines, aux appareils, aux outils, aux installations, aux bâtiments et utiliser correctement de tels dispositifs de sécurité ;

4° prendre raisonnablement soin de leur propre sécurité et de leur propre santé, et de celles des autres personnes susceptibles d'être affectées par leurs actes ou leurs omissions au travail ;

5° signaler immédiatement, à l'employeur et/ou aux travailleurs désignés ainsi qu'aux délégués à la sécurité, toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et immédiat pour la sécurité et la santé ainsi que toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection ;

6° coopérer aussi étroitement que possible avec leur employeur à l'application des mesures prescrites en matière de sécurité et de santé ;

7° se conformer aux mesures prescrites en matière de sécurité et de santé.

CHAPITRE III : DE LA MEDECINE DU TRAVAIL

Article 322 : L'employeur doit organiser des services de médecine du travail dans l'entreprise à l'intention de tous les travailleurs.

Sans préjudice de la responsabilité de chaque employeur à l'égard de la santé et de la sécurité des travailleurs qu'il emploie, le service de médecine du travail est un service organisé sur les lieux du travail ou à proximité de ceux-ci, destiné à:

1° identifier et évaluer les risques d'atteinte à la santé sur les lieux de travail ;

2° surveiller les facteurs du milieu de travail et les pratiques de travail susceptibles d'affecter la santé des travailleurs, y compris les installations sanitaires, les cantines et le logement, lorsque ces facilités sont fournies par l'employeur ;

3° donner des conseils sur la planification et l'organisation du travail, y compris la conception des lieux de travail, sur le choix, l'entretien et l'état des machines et des équipements ainsi que sur les substances utilisées dans le travail ;

4° participer à l'élaboration des programmes d'amélioration des pratiques de travail ainsi qu'aux essais et à l'évaluation des nouveaux équipements quant aux aspects de santé ;

5° donner des conseils dans les domaines de la santé, de la sécurité et de l'hygiène au travail, de l'ergonomie ainsi qu'en matière d'équipements de protection individuelle et collective ;

6° surveiller la santé des travailleurs en relation avec le travail ;

7° promouvoir l'adaptation du travail aux travailleurs ;

8° contribuer aux mesures de réadaptation professionnelle ;

9° collaborer à la diffusion de l'information, à la formation et à l'éducation dans les domaines de la santé et de l'hygiène au travail ainsi que de l'ergonomie ;

10° organiser les premiers secours et les soins d'urgence ;

11° participer à l'analyse des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Article 323 : Les normes des infrastructures, des équipements, le profil du personnel et les modalités de constitution et de fonctionnement des services de médecine du travail font l'objet d'une ordonnance conjointe des Ministres ayant respectivement la santé et le travail dans leurs attributions.

Les dépenses afférentes aux prestations fournies par les services de médecine du travail sont à la charge des employeurs.

Article 324 : Les services de médecine du travail peuvent appartenir à une seule entreprise ou communs à plusieurs. Dans le cas des services communs à plusieurs entreprises, les frais sont répartis proportionnellement au nombre des travailleurs.

Article 325 : Une ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions précise les catégories et les services minima de médecine exigés.

Article 326 : L'employeur prend des mesures nécessaires pour assurer les premiers secours aux travailleurs malades et aux victimes d'accidents du travail et avoir un personnel formé à cette fin.

Des mesures sont prises pour assurer l'évacuation, pour soins médicaux, des travailleurs accidentés ou victimes d'une maladie soudaine.

Article 327 : Le médecin du travail est habilité à proposer à l'employeur des mesures individuelles telles que la formation en matière de sécurité, d'hygiène, de mutation ou de transformation de poste de travail, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé des travailleurs pour adapter le contenu des postes de travail à l'état de santé du travailleur.

Le chef d'entreprise est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

En cas de difficulté ou de désaccord, la décision est prise par l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale après avis du médecin inspecteur du travail et de la sécurité sociale.

Article 328 : Les services de la médecine du travail des entreprises fournissent des rapports d'activités trimestriels au service national chargé de la médecine du travail comprenant notamment les statistiques des maladies constatées ou traitées.

Le service national de la médecine du travail, chargé entre autres de la mise en œuvre de la politique de santé au travail, assure la coordination et le contrôle technique des services de médecine du travail. Il a le pouvoir d'ordonner des injonctions aux employeurs, aux services médicaux et à leur personnel pour le respect des dispositions relatives au présent chapitre.

Article 329 : Sont soumis obligatoirement à des examens médicaux périodiques les travailleurs :

1° âgés de moins de dix-huit ans ;

2° occupant un poste à risques ;

3° pour lesquels, lors de l'examen d'embauchage, le médecin du travail a jugé utile de procéder régulièrement à un examen médical ;

4° de nuit.

En cas de besoin, la liste peut être complétée par ordonnance conjointe des Ministres ayant respectivement la santé et le travail dans leurs attributions.

Les modalités, les conditions de réalisation et la périodicité des examens sont fixées par ordonnance conjointe des Ministres ayant respectivement le travail et la santé dans leurs attributions, sur avis du Comité national du travail.

Article 330 : Les examens médicaux auxquels il est procédé en vertu du présent titre ne peuvent comporter un dépistage direct ou indirect du VIH/SIDA.

Article 331 : Est considéré comme poste à risques :

1° le poste exposant le travailleur qui l'occupe à un risque de maladie professionnelle, à un risque spécifique d'accident professionnel sur le lieu de travail, à des agents physiques ou biologiques susceptibles de nuire à sa santé, ou à des agents cancérigènes ;

2° le poste de travail comportant une activité susceptible de mettre gravement en danger la sécurité et la santé d'autres travailleurs ou de tiers ainsi que le poste de travail comportant le contrôle d'une installation dont la défaillance peut mettre gravement en danger la sécurité et la santé de travailleurs ou de tiers.

Article 332 : Sont considérés comme postes dont le travail comporte des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes :

1° les activités qui aggravent la diminution de vigilance du travailleur de nuit telles que les travaux qui impliquent la mise en œuvre de substances neurotoxiques, dans l'utilisation de substances organiques volatiles et des produits qui en contiennent, les tâches accomplies dans des conditions qui accroissent la monotonie et qui conduisent à l'hypovigilance, dans des tâches qui sollicitent une attention soutenue, ou qui sont répétitives ou peu variées ;

2° les activités qui exigent une augmentation de l'activation biologique du travailleur de nuit telles que les travaux exigeant des efforts importants et provoquant une charge de travail importante et les travaux exécutés dans une ambiance de chaud ou de froid excessif.

Article 333 : Tout accident du travail ou toute maladie professionnelle, quelle que soit la durée de l'incapacité ou la gravité, est enregistré(e) par l'employeur et déclaré(e) immédiatement par l'employeur de la victime à l'Institut National de Sécurité Sociale et à l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale du ressort.

Article 334 : L'employeur veille à ce qu'une fiche soit établie pour chaque type d'accident du travail ou de maladie professionnelle survenu(e) dans son entreprise ou établissement.

L'employeur conserve les fiches d'accident du travail, les copies ou les tirages des formulaires de déclaration des accidents du travail pendant dix ans au moins.

CHAPITRE IV : DU COMITE D'HYGIENE, DE SANTE ET DE SECURITE AU TRAVAIL

Article 335 : Un comité d'hygiène, de santé et de sécurité est créé dans certaines entreprises selon des critères objectifs qui sont définis par une ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions.

Article 336 : Le comité d'hygiène, de santé et de sécurité est chargé de :

1° veiller au respect de la réglementation en matière de santé, de sécurité et d'hygiène ;

2° détecter les risques menaçant la santé ou la sécurité des travailleurs ;

3° étudier les mesures de prévention qui s'imposent ;

4° intervenir en cas d'accident.

Dans les autres cas, le rôle du comité est assuré par le conseil d'entreprise.

Article 337 : La composition, les modalités d'élection des représentants des travailleurs au comité et de son fonctionnement sont fixées par une ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions.

CHAPITRE V : DES EXIGENCES DE BASE RELATIVES AUX LIEUX DE TRAVAIL

Article 338 : Les bâtiments abritant des lieux de travail possèdent des structures, une stabilité et une solidité appropriées au type d'utilisation.

Les locaux de travail doivent être aménagés de manière à garantir la sécurité des travailleurs et faciliter la tâche des travailleurs handicapés y travaillant.

Article 339 : Les locaux de travail doivent avoir une superficie, une hauteur et un volume d'air permettant aux travailleurs d'exécuter leur travail sans risque pour leur bien-être.

Article 340 : L'employeur veille à l'entretien technique des lieux de travail, des installations et dispositifs qui s'y trouvent et prend les mesures nécessaires pour que les défectuosités constatées susceptibles d'affecter la sécurité et la santé des travailleurs soient éliminées.

L'employeur veille à ce que les lieux de travail soient nettoyés et entretenus afin de prévenir tout risque pour le bien-être des travailleurs.

Article 341 : L'employeur veille à ce que le lieu de travail reçoive de la lumière naturelle en quantité suffisante et que, si cela n'est pas possible, un éclairage artificiel adéquat soit présent.

Article 342 : L'employeur veille à ce que les travailleurs occupés dans des locaux de travail disposent d'air neuf en quantité suffisante, compte tenu des méthodes de travail et des contraintes physiques imposées aux travailleurs.

L'aération se fait de façon naturelle ou au moyen d'une installation d'aération.

Article 343 : Les lieux de travail dans lesquels sont installés des postes de travail présentent une isolation thermique suffisante, compte tenu de la nature de l'activité de l'entreprise.

La température sur le lieu de travail est adaptée à l'organisme humain pendant le temps de travail.

Article 344 : L'employeur met à la disposition des travailleurs les équipements sociaux, notamment des installations sanitaires et des locaux de repos.

Article 345 : En fonction de la nature du travail et de la nature des risques, l'employeur met de l'eau potable ou une autre boisson à la disposition des travailleurs.

Article 346 : L'employeur prend des mesures nécessaires afin que les travailleurs soient informés et reçoivent, en ce qui concerne la signalisation de sécurité et de santé au travail, une formation adéquate, notamment sous forme d'instructions précises.

Article 347 : Les mesures de prévention destinées à prévenir l'incendie doivent permettre d'éliminer les dangers ou de réduire les risques liés à la présence de toute matière inflammable ou combustible.

Article 348 : L'employeur prend des mesures nécessaires pour que, en cas d'incendie, les travailleurs et les autres personnes présentes sur les lieux puissent rapidement être évacués vers un lieu sûr dans des conditions optimales de sécurité.

Article 349 : L'employeur installe aux lieux du travail les équipements adéquats de protection contre l'incendie.

Article 350 : L'employeur contrôle et entretient les équipements de protection contre l'incendie.

A défaut de prescriptions plus strictes de la part du fabricant, les équipements de protection contre l'incendie sont contrôlés au moins une fois par an.

Article 351 : L'employeur établit des procédures écrites appropriées relatives :

1° à l'évacuation des personnes ;

2° aux exercices d'évacuation ;

3° à l'utilisation des équipements de protection contre l'incendie ;

4° à l'information et la formation des travailleurs.

Article 352 : L'employeur prend des mesures nécessaires, au regard du progrès technique et de la disponibilité de mesures de maîtrise du risque à la source, pour supprimer ou réduire les risques résultant de l'exposition des travailleurs au bruit et aux vibrations.

Article 353 : Lorsque d'autres moyens ne permettent pas d'éviter les risques dus à l'exposition des travailleurs au bruit et aux vibrations, des protecteurs individuels appropriés et correctement adaptés, sont mis à la disposition des travailleurs.

Article 354 : L'employeur prend des mesures nécessaires pour que les travailleurs professionnellement exposés ou susceptibles d'être exposés aux rayonnements optiques artificiels ou ionisants, soient obligatoirement soumis à la surveillance de santé.

Article 355 : L'employeur est tenu de soumettre à chaque travailleur concerné une évaluation de santé préalablement à l'exposition.

Article 356 : L'employeur soumet les travailleurs professionnellement exposés aux rayonnements optiques artificiels ou ionisants à l'évaluation de santé périodique et, le cas échéant, aux examens de reprise de travail.

Article 357 : L'employeur veille à ce que l'exposition des travailleurs aux champs électromagnétiques soit limitée aux valeurs limites d'exposition relatives aux effets sur la santé et aux valeurs limites d'exposition relatives aux effets sensoriels pour les effets thermiques et non thermiques.

Article 358 : L'employeur prend des mesures nécessaires pour garantir que les risques résultant des champs électromagnétiques sur le lieu de travail soient éliminés ou réduits à leur valeur minimale.

Article 359 : L'employeur veille à ce que les travailleurs probablement exposés à des champs électromagnétiques sur le lieu de travail reçoivent toute information nécessaire et une formation en rapport avec le risque qu'ils encourent.

Article 360 : L'employeur veille à ce que les risques que présente un agent chimique ou biologique dangereux pour la sécurité et la santé des travailleurs au travail soient supprimés ou réduits à leur valeur minimale.

Article 361 : L'employeur prend des mesures pour assurer un contrôle efficace des installations, des équipements et des machines ou met à disposition des extincteurs à déclenchement rapide de même que des dispositifs limitateurs de pression.

Article 362 : L'employeur veille à ce que les informations relatives aux mesures d'urgence se rapportant à des agents chimiques ou biologiques dangereux soient disponibles.

Article 363 : L'employeur prend des dispositions nécessaires pour soumettre à une surveillance appropriée de la santé les travailleurs exposés à des agents chimiques ou biologiques dangereux.

Article 364 : L'employeur évite l'utilisation d'un agent biologique dangereux en le remplaçant par un agent biologique qui, en fonction des conditions d'emploi et dans l'état actuel des connaissances, n'est pas dangereux ou est moins dangereux pour la santé des travailleurs.

Article 365 : Une ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions, en concertation avec les Ministres concernés, détermine les agents chimiques dangereux dont l'utilisation est interdite sur les lieux de travail.

CHAPITRE VI : DES DISPOSITIONS APPLICABLES A TOUS LES EQUIPEMENTS DE TRAVAIL

Article 366 : L'employeur prend des mesures nécessaires afin que les équipements de travail mis à la disposition des travailleurs dans l'entreprise soient appropriés au travail à réaliser et permettent d'assurer la sécurité et de sauvegarder la santé des travailleurs lors de leur utilisation.

Les machines, appareils de transmission, appareils de chauffage et d'éclairage, outils et engins doivent être munis de dispositifs de protection d'une efficacité reconnue et tenus dans les meilleures conditions possibles de sécurité afin que leur utilisation ne présente pas de danger pour les travailleurs.

Article 367 : Il est interdit d'acquérir ou de louer des machines ou des pièces de machines présentant un danger pour les travailleurs et qui ne sont pas munies de dispositifs de protection d'une efficacité reconnue dont elles ont été pourvues à l'origine.

Article 368 : Lorsqu'il n'est pas possible d'assurer ainsi entièrement la sécurité et la santé des travailleurs lors de l'utilisation des équipements de travail, l'employeur prend les mesures appropriées pour réduire au maximum les risques.

Article 369 : L'employeur prend des mesures nécessaires afin que les travailleurs disposent d'informations adéquates et, le cas échéant, de notices d'information sur les équipements utilisés au travail.

Article 370 : L'employeur prend des mesures nécessaires afin que les équipements de travail soient adéquatement maintenus tout au long de leur utilisation.

Toute machine, tout matériel ou tout équipement dont une défectuosité est susceptible d'occasionner un accident, doit faire l'objet d'une vérification au moins une fois par trimestre.

Le résultat des vérifications est consigné sur un registre dit registre de sécurité ouvert par l'employeur et tenu constamment à la disposition de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale.

La liste des équipements soumis aux vérifications périodiques est fixée par ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions après avis du Comité national du travail.

CHAPITRE VII : DES CONTRAINTES ERGONOMIQUES

Article 371 : Dans la mesure du possible, l'employeur est tenu de réaliser une analyse des risques pour toute activité qui est exécutée debout.

Article 372 : Les sièges de travail et les sièges de repos répondent aux exigences de confort et de santé.

Article 373 : L'employeur est tenu de prendre des mesures d'organisation appropriées, d'utiliser les moyens appropriés ou de fournir aux travailleurs de tels moyens, notamment des équipements de travail servant au levage de charges, en vue d'éviter la nécessité d'une manutention manuelle de charges par les travailleurs.

CHAPITRE VIII : DES EQUIPEMENTS DE PROTECTION COLLECTIVE ET INDIVIDUELLE

Article 374 : L'employeur identifie les dangers qui ne peuvent pas être éliminés par des mesures techniques ou organisationnelles, de sorte que l'utilisation des équipements de protection collective s'impose.

Article 375 : Lorsque les risques ne peuvent pas être éliminés à la source ou suffisamment limités par des mesures, des méthodes, des procédés d'organisation du travail, ou par des moyens techniques de protection collective, les équipements appropriés de protection individuelle ou les vêtements protecteurs, conformes aux normes établies par l'autorité compétente, sont fournis gratuitement par l'employeur au personnel qui doit l'utiliser convenablement suivant les instructions relatives à leur utilisation.

Il vérifie leur utilisation effective et correcte.

Article 376 : Un équipement de protection individuelle ou un vêtement protecteur est destiné à un usage personnel.

Il ne peut être utilisé successivement par plusieurs travailleurs, à moins qu'à chaque changement d'utilisateur, il ne soit soigneusement nettoyé, dépoussiéré, désinfecté ou décontaminé conformément à la notice au frais de l'employeur.

TITRE VI : DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'APPRENTISSAGE EN ENTREPRISE

Article 377 : Sans préjudice des dispositions pertinentes des chapitres ci-dessous, des ordonnances conjointes des Ministres ayant le travail et la formation professionnelle dans leurs attributions, après avis du Comité national du travail, préciseront les modalités d'application du présent titre et détermineront les droits et les obligations des partenaires concernés pour développer un système de formation en entreprise performant dans le renforcement de l'employabilité et l'insertion socioprofessionnelle.

CHAPITRE I : DES DISPOSITIONS GENERALES

Article 378 : Les entreprises et leurs associations sont tenues de collaborer avec les syndicats des travailleurs et les pouvoirs publics pour dynamiser les stages clôturant le cursus de formation, les stages alternés avec la formation dans des établissements d'enseignement, l'apprentissage, la reconversion professionnelle et le perfectionnement professionnel ou la formation continue conformément à la politique nationale de l'enseignement technique et professionnel.

Article 379 : Le chef d'entreprise ou d'établissement informe, chaque année, les délégués syndicaux, les représentants du personnel au conseil d'entreprise ou, le cas échéant, les travailleurs, de son plan de formation.

Article 380 : Le financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage dans l'entreprise est assuré par l'employeur.

Article 381 : Une ordonnance conjointe du Ministre ayant l'emploi dans ses attributions et des Ministres concernés fixe :

1° les conditions dans lesquelles les employeurs doivent accueillir, en qualité de stagiaires, les chercheurs d'emploi ;

2° les programmes de formation professionnelle des chercheurs du premier emploi et des promoteurs des micros, petites et moyennes entreprises.

CHAPITRE II : DE L'APPRENTISSAGE

Section 1 : Des dispositions générales

Article 382 : Sans préjudice des dispositions particulières du présent titre, les apprentis sont assimilés aux travailleurs.

Section 2 : De l'objet de l'apprentissage

Article 383 : L'apprentissage a pour objet de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

Article 384 : L'apprentissage est une forme d'éducation alternée associant :

1° une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur ;

2° des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis ou une section d'apprentissage, dont tout ou partie peut être effectué à distance.

Article 385 : Les conditions générales d'accueil et de formation des apprentis font l'objet d'un avis du conseil d'entreprise ou de toute autre instance compétente au sein de laquelle siègent les représentants du personnel. Cette instance examine annuellement un rapport sur l'exécution des contrats d'apprentissage.

Article 386 : Aucun employeur ne peut engager d'apprenti s'il n'a fait l'objet d'un agrément. Cet agrément est accordé ou refusé au vu notamment des garanties présentées par l'employeur dans les domaines de l'équipement de l'entreprise, des techniques utilisées, des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise, des conditions de moralité de l'employeur ou de la personne responsable de la formation, ainsi que de la qualité de la formation professionnelle prévue pour l'apprenti.

Section 3 : De l'inspection de l'apprentissage

Article 387 : Un décret détermine :

1° les services assurant l'inspection de l'apprentissage ;

2° les conditions spécifiques dans lesquelles les missions de l'inspection de l'apprentissage sont exercées, notamment en matière de contrôle de qualité de la formation dispensée aux apprentis, tant dans les centres de formation d'apprentis que sur les lieux de travail.

Section 4 : Du contrat d'apprentissage

Paragraphe 1 : La nature et la forme du contrat d'apprentissage

Article 388 : Le contrat d'apprentissage est un contrat par lequel une personne, appelée maître, s'oblige à donner ou à faire donner une formation professionnelle méthodique et complète à une autre personne, appelée apprenti et par lequel celle-ci s'oblige en retour à se conformer aux instructions qu'elle reçoit et à exécuter les ouvrages qui lui sont confiés en vue de son apprentissage, le tout à des conditions et pendant un temps convenu.

Le contrat est constaté par écrit, à peine de nullité.

Article 389 : Le contrat d'apprentissage est établi en tenant compte des usages et des coutumes de la profession. Il contient en particulier :

1° le nom, prénom, âge, profession, domicile du maître, la raison ou la dénomination sociale ;

2° le nom, prénom, âge, domicile de l'apprenti ;

3° le nom, prénom, profession et domicile de ses père et mère, de son tuteur ou de la personne autorisée par les parents ;

4° la date et la durée du contrat ;

5° les conditions de rémunération, de nourriture, de logement et de soins de santé de l'apprenti ;

6° l'indication des cours professionnels que le maître s'engage à faire suivre à l'apprenti.

Paragraphe 2 : Les obligations de l'employeur et du maître

Article 390 : L'employeur assure dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti.

Il lui confie notamment des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord entre le centre de formation d'apprentis et les représentants des entreprises qui inscrivent des apprentis dans celui-ci.

Article 391 : L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise.

Il veille à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat.

La personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est dénommée maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre préparé, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Article 392 : La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs travailleurs.

Paragraphe 3 : Les obligations de l'apprenti

Article 393 : L'apprenti a les obligations suivantes :

1° se conformer aux ordres du maître d'apprentissage ou de son préposé ;

2° exécuter les travaux qui lui sont confiés aux conditions convenues et, d'une manière générale, aider le maître d'apprentissage ou son préposé dans la mesure de ses aptitudes et de ses forces ;

3° observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat ;

4° restituer en bon état les outils, les marchandises, les produits ou tout autre objet qui lui sont confiés par le maître, sauf détériorations et usures dues à l'usage normal de la chose ou la perte par cas fortuit ;

5° s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire aux intérêts du maître, à sa propre sécurité ou à celle de ses compagnons et garder le secret de fabrication ou d'affaires dont il a connaissance à l'occasion de son apprentissage ;

6° se soumettre aux examens médicaux légaux imposés par le maître d'apprentissage et aux épreuves d'évaluation en vue du contrôle de sa formation professionnelle.

Section 5 : De la résiliation du contrat d'apprentissage

Article 394 : Les deux premiers mois de l'apprentissage sont considérés comme temps d'essai pendant lequel le contrat peut être rompu par la seule volonté de l'une des parties. Dans ce cas, aucune indemnité n'est allouée à l'une ou l'autre partie, à moins de conventions expresses.

Article 395 : Le contrat d'apprentissage est résilié de plein droit dans les cas suivants :

1° manquement grave de l'une des parties à ses engagements ;

2° condamnation du maître ou de l'apprenti à une peine privative de liberté de six mois ;

3° décès du maître ou de l'apprenti.

Article 396 : Le contrat peut être résilié par consentement mutuel ou à la demande de l'une des parties :

1° dans le cas où l'une des parties manque aux stipulations du contrat ;

2° dans le cas d'inconduite habituelle de la part de l'apprenti ;

3° lorsque le maître transfère sa résidence dans une région autre que celle qu'il habitait lors de la convention auquel cas la demande en résiliation du contrat n'est recevable que pendant trois mois à compter du jour où le maître a changé de résidence ;

4° en cas d'incapacité de l'apprenti de suivre avec fruit les leçons du maître.

Article 397 : L'indemnité à payer en cas de rupture du contrat ou l'indication des éléments de son calcul est fixée par le contrat.

En cas d'absence de stipulations au contrat, la juridiction compétente saisie détermine l'indemnité.

Section 6 : Des mesures de contrôle

Article 398 : L'Inspecteur du travail et de la sécurité sociale du ressort est chargé du contrôle de l'exécution du contrat d'apprentissage. Il peut se faire assister d'un technicien pour le contrôle de l'enseignement donné à l'apprenti dans l'établissement.

La cessation de contrat d'apprentissage est portée à la connaissance de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale et à l'organisme en charge des statistiques de l'emploi.

CHAPITRE III : DU STAGE EN ENTREPRISE

Article 399 : Les différents types de stages au sein de l'entreprise sont notamment : les stages clôturant le cursus de formation, les stages alternés avec la formation dans des établissements d'enseignement, stage d'observation ou d'initiation, stage d'application, stage de fin d'études, la reconversion professionnelle et perfectionnement professionnel ou la formation continue.

Section 1 : De la nature et de la forme du contrat de stage

Article 400 : Le contrat de stage est celui par lequel un employeur s'engage à donner ou à faire donner au sein de l'entreprise, une formation professionnelle pratique à un stagiaire par lequel ce dernier s'engage à se conformer aux instructions qu'il reçoit et à exécuter les tâches qui lui sont confiées en vue de son stage.

Le contrat est signé par les deux parties avec copie à l'organisme en charge des statistiques de l'emploi et à l'inspection générale du travail et de la sécurité sociale du ressort.

Le contrat de stage est établi en tenant compte du diplôme des postulants et des domaines d'activités des entreprises.

Section 2 : Des conditions du contrat de stage

Article 401 : Le contrat de stage peut être conclu pour un stage en alternance ou un stage opérationnel.

Article 402 : Le stage en alternance est associé à une formation dans un établissement d'enseignement et a pour objectif l'acquisition d'une nouvelle connaissance professionnelle par le stagiaire.

Il est conclu entre le stagiaire, l'établissement d'enseignement et l'établissement d'accueil du stagiaire.

Les modalités, le contenu et la durée du stage en alternance sont contenus dans une convention de stage et doivent respecter le programme pédagogique de la formation suivie par le stagiaire.

En l'absence d'une convention de stage réunissant les conditions ci-dessus, le stage est réputé être un stage opérationnel.

Article 403 : Le stage opérationnel est indépendant de toute formation et est destiné à impliquer le stagiaire dans la vie de l'entreprise ou de l'établissement qui l'accueille à travers les activités de l'établissement concerné et/ou son processus de production ou de vente par des missions qui lui sont confiées.

Article 404 : Pendant la durée de sa présence en entreprise le stagiaire professionnel non titulaire d'un contrat de travail bénéficie des dispositions du présent Code relatives :

1° à la durée du travail, à l'exception de celles relatives aux heures supplémentaires ;

2° au repos hebdomadaire ;

3° à la santé et à la sécurité.

Article 405 : Le stagiaire est astreint au respect du règlement d'entreprise et au secret professionnel notamment le secret de fabrication, de commercialisation, les procédés d'exploitation et de gestion dont il a pris connaissance dans l'accomplissement de son stage.

Article 406 : A la fin du stage, l'employeur délivre au stagiaire une attestation de stage.

CHAPITRE IV : DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Article 407 : La formation professionnelle continue a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel, à la sécurisation des parcours professionnels et à leur promotion sociale.

Elle a également pour objet de permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance.

Article 408 : Les actions de formation qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue sont notamment :

1° les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle ;

2° les actions d'adaptation et de développement des compétences des travailleurs ;

3° les actions de promotion professionnelle ;

4° les actions de conversion ;

5° les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

Article 409 : Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle ont pour objet de permettre à toute personne, sans qualification professionnelle et sans contrat de travail, d'atteindre le niveau nécessaire pour suivre un stage de formation professionnelle ou pour entrer directement dans la vie professionnelle.

Article 410 : Les actions d'adaptation et de développement des compétences des travailleurs ont pour objet de favoriser leur adaptation au poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi, et de participer au développement de leurs compétences.

Article 411 : Les actions de promotion professionnelle ont pour objet de permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée.

Article 412 : Les actions de conversion ont pour objet de permettre à des travailleurs dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente, ou à des non-travailleurs d'accéder à de nouvelles activités professionnelles.

TITRE VII : DE L'ADMINISTRATION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

CHAPITRE I : DE LA MISSION ET DE L'ORGANISATION ADMINISTRATIVE

Article 413 : Les activités de l'administration du travail et de l'emploi sont de la compétence du Ministère ayant le travail dans ses attributions.

Le ministère ayant le travail et l'emploi dans ses attributions a entre autres missions de :

1° mener une politique incitative de promotion de l'emploi, notamment par la création d'un environnement favorable au développement du plein emploi ;

2° veiller à la bonne organisation sociale du monde du travail, notamment à l'application de la politique de l'emploi, à la justice sociale dans les relations de travail et à l'amélioration des conditions de travail ;

3° veiller au développement des ressources humaines.

Article 414 : La mission et l'organisation du ministère ayant le travail et l'emploi sont précisées par décret pris sur proposition du Ministre ayant le travail et l'emploi dans ses attributions.

CHAPITRE II : DE L'INSPECTION GENERALE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE

Section 1 : Des dispositions générales

Article 415 : Le ministère ayant le travail dans ses attributions comprend entre autres services l'inspection générale du travail et de la sécurité sociale.

Toute personne physique ou morale régie par le présent Code est soumise au contrôle de l'inspection générale du travail et de la sécurité sociale.

L'organisation et le fonctionnement des services de l'inspection générale du travail et de la sécurité sociale sont fixés par décret.

Article 416 : L'inspection générale du travail et de la sécurité sociale est constituée par un corps d'inspecteurs du travail et de la sécurité sociale et des médecins inspecteurs du travail assermentés pourvus d'une indépendance suffisante pour pouvoir contrôler les lieux de travail et veiller au respect du présent Code.

Article 417 : Les inspecteurs du travail et de la sécurité sociale ont la qualité d'Officiers de police judiciaire à compétence restreinte.

La formule de leur serment est précisée par ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions.

Article 418 : L'entrave à l'exercice des fonctions de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale constitue une infraction pénale.

Les autorités civiles et les autorités compétentes en matière de police judiciaire doivent collaborer avec les inspecteurs du travail et leur prêter, sur leur demande, aide et assistance dans l'exercice de leurs fonctions.

Section 2 : Des missions de l'inspection générale du travail et de la sécurité sociale

Article 419 : L'inspection générale du travail et de la sécurité sociale a notamment pour missions de :

1° assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions du travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession, telles que les dispositions relatives à la durée du travail, aux salaires, à la sécurité, à l'hygiène et au bien-être, à l'emploi des femmes, des enfants et des adolescents, à l'organisation et la formation professionnelle et à la sécurité sociale ;

2° fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales ;

3° porter à l'attention de l'autorité compétente les déficiences ou les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes ;

4° réunir tous renseignements et statistiques concernant les problèmes du travail.

Section 3 : Des pouvoirs des inspecteurs du travail et de la sécurité sociale et de leurs assistants

Article 420 : Les inspecteurs du travail et de la sécurité sociale munis de pièces justificatives de leurs fonctions ont les pouvoirs de :

1° pénétrer librement et sans avertissement préalable à toute heure du jour et de la nuit dans toute entreprise ou tout établissement assujetti au contrôle de l'inspection ;

2° pénétrer, de jour dans tous les locaux qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer être assujettis au contrôle de l'inspection ;

3° procéder à tout contrôle aussi souvent et aussi soigneusement qu'il est nécessaire pour assurer l'application effective des dispositions légales.

Article 421 : Les inspecteurs du travail et de la sécurité sociale ont les plus larges pouvoirs pour s'informer de la situation économique des entreprises et de la situation sociale des travailleurs.

A cette fin, ils peuvent procéder à toutes enquêtes auprès des entreprises, des syndicats et requérir la production de tout document ou renseignement d'ordre professionnel, économique, comptable, financier ou administratif susceptible de leur être utile pour l'accomplissement de leur mission.

Ils peuvent recourir aux offices d'experts ou de toute personne qualifiée susceptible de les éclairer, et se faire accompagner de représentants du personnel au cours de leur contrôle.

Article 422 : L'employeur et le travailleur doivent répondre à une convocation de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale relative à l'exercice des contrôles et des enquêtes dévolus aux inspecteurs du travail et de la sécurité sociale.

Le fait, pour une partie, de ne pas répondre à une convocation de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale constitue une entrave à l'exercice des fonctions d'un officier de police judiciaire sanctionnée par le Code pénal et le présent Code.

Article 423 : En cas de nécessité, l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale peut faire appel à la force publique pour l'exécution de sa mission. Il est habilité à saisir directement les autorités judiciaires compétentes.

Il constate par procès-verbal faisant foi jusqu'à preuve du contraire, les infractions aux dispositions de la législation et de la réglementation du travail et de la sécurité sociale.

Article 424 : A l' occasion de leurs visites d'inspection, les inspecteurs du travail et de la sécurité sociale informent de leur présence l'employeur ou son représentant, à moins qu'ils n'estiment qu'un tel avis risque de porter préjudice à l'efficacité des contrôles.

Article 425 : Le droit de visite comporte le pouvoir :

1° d'interroger, seul, ou en présence de témoins, l'employeur ou son préposé et les travailleurs sur toutes les matières ayant trait à la mission de l'inspection générale du travail et de la sécurité sociale ;

2° de demander des renseignements à toute autre personne présente sur les lieux du travail ou au courant des conditions du travail et dont le témoignage peut sembler nécessaire. Toutefois, à leur demande, l'employeur, son préposé ou les travailleurs peuvent être interrogés isolément ;

3° de demander à l'employeur ou à son représentant communication, sans les déplacer, de tous livres, registres et documents dont la tenue est prescrite par la législation du travail, la législation sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs, la législation sur la sécurité sociale, d'en vérifier la conformité avec les dispositions légales, de les copier et d'en établir des extraits ;

4° d'exiger l'affichage des avis dont l'application est prévue par les dispositions légales ;

5° de prélever et d'emporter aux fins d'analyse des échantillons de matières et de substances utilisées ou manipulées, sans porter préjudice au secret de fabrication pourvu que l'employeur ou son représentant en soit averti ;

6° de se faire assister d'un interprète ou d'un expert nécessaire au bon accomplissement de leur mission ;

7° de procéder à tous les examens, contrôles et enquêtes jugés nécessaires pour l'accomplissement de la mission d'inspection telle qu'elle résulte des dispositions du présent Code sans pour autant porter préjudice au bon fonctionnement de l'entreprise.

Article 426 : L'employeur ou son représentant est tenu :

1° de présenter, sur demande des agents chargés de l'inspection, tous les livres, registres et documents qu'il doit tenir et de prendre les dispositions nécessaires pour que, même en son absence, ces livres, registres et documents soient présentés ;

2° de dresser une liste des chantiers temporaires et tenir cette liste à la disposition de l'agent chargé de l'inspection ;

3° d'informer par écrit l'agent chargé de l'inspection de l'ouverture de tout chantier occupant au moins dix travailleurs et devant durer plus de six jours ;

4° de satisfaire à la demande de l'agent chargé de l'inspection et de lui fournir toutes informations et données relatives à l'application de la législation du travail.

Article 427 : Dans l'accomplissement de leurs missions, les inspecteurs du travail et de la sécurité sociale ont le pouvoir :

1° de présenter, tant à l'employeur, à son préposé qu'aux travailleurs, les observations qui les concernent ;

2° de mettre l'employeur, son préposé et les travailleurs, en demeure de veiller à l'observation des dispositions légales relatives aux conditions du travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession ;

3° de prescrire des mesures immédiatement exécutoires destinées à éliminer les défectuosités constatées dans une installation, un aménagement ou des méthodes du travail qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de considérer comme une menace à la santé ou à la sécurité des travailleurs. En cas d'urgence, l'inspecteur peut prescrire l'arrêt du travail. En ce dernier cas, l'employeur ou son préposé peut interjeter recours auprès du Ministre ayant le travail dans ses attributions. Ce recours n'est pas suspensif.

Article 428 : L'inspecteur du travail et de la sécurité sociale peut recourir, en vue de l'accomplissement de sa mission, à l'assistance technique :

1° de certains techniciens de l'administration publique désignés par ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions d'un

commun accord avec le Ministre dont relève le technicien ou l'organisme désigné ;

2° d'autres personnes ou organismes agréés par l'ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions.

Les articles 430 et 431 du présent Code s'appliquent, mutatis mutandis, aux personnes et aux organismes ainsi désignés ou agréés.

Le Ministre ayant le travail dans ses attributions fixe par ordonnance les modalités d'application du présent article.

Article 429 : A l'issue de leurs visites, les inspecteurs du travail et de la sécurité sociale apposent leur visa et consignent leurs observations dans le registre d'inspection ouvert par l'employeur au lieu de chaque exploitation. Il est tenu, sans déplacement, à la disposition de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale et conservé pendant les cinq ans suivant la dernière mention qui y a été portée.

Section 4 : Des obligations des inspecteurs du travail et de la sécurité sociale et de leurs assistants

Article 430 : Les inspecteurs du travail et de la sécurité sociale, leurs préposés, ainsi que les personnes ayant participé à un titre quelconque à tous contrôles, examens ou enquêtes en collaboration avec l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale sont tenus au secret professionnel.

Ils ne peuvent révéler, même après avoir quitté leur service, les secrets et les procédés d'exploitation dont ils peuvent avoir eu connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

Les inspecteurs du travail et de la sécurité sociale doivent traiter comme confidentielle la source de toute plainte leur signalant un défaut dans l'installation ou une infraction aux dispositions légales et doivent s'abstenir de révéler à l'employeur ou à son représentant qu'il a été procédé à une visite d'inspection comme suite à une plainte.

Article 431 : Les inspecteurs du travail et de la sécurité sociale ne peuvent avoir un intérêt quelconque direct ou indirect pour ou contre les entreprises placées sous leur contrôle.

Article 432 : Les inspecteurs du travail et de la sécurité sociale soumettent à l'autorité centrale de l'inspection générale du travail et de la sécurité sociale, un rapport mensuel sur les résultats de leurs activités.

L'autorité de l'inspection générale du travail et de la sécurité sociale publie, chaque année, un rapport de caractère général sur les travaux des services placés sous son autorité.

Section 5 : Des médecins inspecteurs du travail

Article 433 : Les médecins inspecteurs du travail exercent une action permanente en vue de la protection de la santé physique et mentale des travailleurs au lieu de leur travail. Ils participent à la veille sanitaire des travailleurs qui porte en particulier sur l'organisation et le fonctionnement des services médicaux du travail.

Les médecins inspecteurs du travail agissent en liaison avec les inspecteurs du travail et de la sécurité sociale et coopèrent avec eux à l'application de la réglementation.

Article 434 : Le médecin inspecteur du travail est chargé :

1° de contrôler le fonctionnement des services médicaux du travail au sein des entreprises ;

2° de contrôler l'exécution des différentes prestations prévues par le présent Code en collaboration avec les services psychotechniques en vue de l'orientation professionnelle des travailleurs, de leur reclassement ou de leur rééducation professionnelle ;

3° d'étudier les problèmes relatifs à la prévention des risques professionnels ;

4° de veiller, en collaboration avec l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale, à l'application de la législation et de la réglementation en matière de protection de la santé des travailleurs ;

5° de faire le suivi des examens médicaux d'embauchage, des examens périodiques, des examens de reprise du travail et des examens annuels.

Des ordonnances du Ministre ayant le travail dans ses attributions fixent les conditions dans lesquelles sont effectuées ces visites.

Les médecins inspecteurs du travail sont soumis aux mêmes obligations et jouissent des mêmes prérogatives que celles dévolues aux inspecteurs du travail et de la sécurité sociale par le présent Code.

Toutefois, les médecins inspecteurs du travail ne sont pas habilités à dresser des procès-verbaux d'infractions ou à prononcer la mise en demeure.

Section 6 : Des dispositions diverses

Article 435 : Dans les établissements ou parties d'établissements des forces de défense et de sécurité employant de la main-d'œuvre civile et dans lesquels l'intérêt de la défense nationale s'oppose à l'introduction d'agents étrangers au service, le contrôle de l'exécution des dispositions en matière de travail est assuré par des fonctionnaires ou des officiers désignés par ordonnance conjointe du Ministre ayant le travail dans ses attributions et des Ministres concernés.

CHAPITRE III : DE L'EMPLOI

Section 1 : Du service public de l'emploi

Article 436 : Le service public de l'emploi est chargé :

1° de recueillir et d'analyser, en collaboration avec d'autres organismes publics ou privés, le cas échéant, des informations aussi complètes que possibles sur la situation et la tendance du marché de l'emploi ainsi que sur les besoins des différentes professions et industries et établir une estimation annuelle des besoins et des ressources en main-d'œuvre ;

2° de poursuivre des recherches sur des questions telles que l'orientation professionnelle, la mise en relation de l'offre et de la demande du travail, le chômage, la relation de l'emploi, les facteurs influant sur le niveau et la nature de l'emploi, l'analyse des métiers et des professions, étudier et mettre en forme tous éléments utiles au Gouvernement en vue de l'élaboration de sa politique de l'emploi ;

3° de publier de façon périodique et régulière les données statistiques et les résultats des recherches effectuées sur le marché du travail.

Article 437 : Les bureaux publics de l'emploi réalisent, en collaboration avec d'autres organismes, publics ou privés intéressés, le cas échéant, la meilleure organisation possible du marché de l'emploi. A cette fin, ils sont chargés notamment de la réception des offres et des demandes d'emploi et de la mise en relation des demandeurs d'emplois et des employeurs.

Les bureaux publics de l'emploi prennent toute mesure nécessaire pour aider les travailleurs à trouver un emploi approprié et les employeurs à recruter des travailleurs qui conviennent aux besoins des entreprises.

Les opérations de mise en relation sont gratuites.

Section 2 : Du recrutement et du placement des travailleurs

Article 438 : Les employeurs recrutent librement et sans intermédiaire les chercheurs d'emploi, munis de leur carte d'inscription délivrée par le service public de l'emploi, qu'ils désirent employer.

Ils peuvent aussi faire recours au service public de l'emploi ou aux agences d'emploi privées autorisées.

Article 439 : Les entreprises utilisent leur propre main d'œuvre. Elles peuvent aussi faire appel à des travailleurs extérieurs dans le cadre du travail temporaire ou recourir aux services d'un tâcheron dans les conditions prévues par le présent Code.

Article 440 : Dans le domaine de l'emploi, les agences d'emploi privées se limitent strictement à l'une ou aux opérations suivantes :

1° fournir des services visant à rapprocher les offres et les demandes d'emploi, sans que l'agence d'emploi privée soit partie à la relation d'emploi ;

2° fournir des services consistant à embaucher des travailleurs ayant qualité de travailleurs de l'agence dans le but de les mettre à la disposition d'une tierce personne physique ou morale utilisatrice, qui détermine leurs tâches et en supervise l'exécution ;

3° offrir tout autre service en rapport avec la recherche d'emploi ou visant à favoriser l'insertion professionnelle d'un demandeur d'emploi tel que la formation, l'information ou d'autres prestations liées à l'emploi.

Une ordonnance du Ministre ayant l'emploi dans ses attributions détermine les conditions dans lesquelles l'autorisation d'ouverture ou d'exploitation d'une agence d'emploi privée peut être donnée ou renouvelée.

Article 441 : Les agences d'emploi privées autorisées à exercer sont tenues de transmettre à la fin de chaque trimestre au service public de l'emploi un état détaillé des prestations fournies.

Les agences d'emploi privées doivent tenir un registre dont le modèle est fixé par le Ministre ayant le travail dans ses attributions.

Section 3. : De la Commission d'analyse des demandes de permis et d'autorisation spéciale de travail

Article 442 : Il est institué auprès du ministère ayant le travail dans ses attributions une Commission d'analyse des demandes de permis et d'autorisation spéciale de travail.

Article 443 : La Commission d'analyse des demandes de permis et d'autorisation spéciale de travail a une mission d'analyse des demandes de permis et d'autorisation spéciale de travail des étrangers et des ressortissants des Etats membres de la Communauté Est Africaine.

Article 444 : Une ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions prise après avis du Comité national du travail, fixe les modalités de fonctionnement de ladite Commission.

Article 445 : Il est perçu une taxe sur les opérations relatives à l'octroi du permis de travail pour étrangers conformément au texte la mettant en place.

TITRE VIII : DES MOYENS DE CONTROLE

Article 446 : Les chefs d'entreprises ont, pour faciliter les opérations de contrôle dans chaque établissement, l'obligation de tenir les registres suivants :

1° un registre général d'emploi contenant le nom, la date de naissance, le sexe, la nationalité, la qualification professionnelle et la date de recrutement de tous les travailleurs permanents ;

2° un registre des travailleurs temporaires, journaliers, saisonniers et à durée déterminée ;

3° un registre des apprentis et stagiaires ;

4° un registre de paie ;

5° un registre d'inspection réservé aux visas, aux mises en demeure et aux observations apposées par l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale conformément aux dispositions de l'article 429 du présent Code.

Article 447 : Les employeurs ayant plusieurs établissements doivent tenir les registres visés à l'article 446 au siège de chaque établissement.

Certaines catégories d'entreprises peuvent être dispensées, par ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions, de l'obligation de tenir ces registres en raison de leur faible importance, de leur situation ou de la nature de leur activité.

Article 448 : Le travailleur embauché fait l'objet dans les vingt-cinq jours suivant son embauchage d'une déclaration établie par l'employeur et adressée par ce dernier au service public de l'emploi.

Le travailleur quittant une entreprise fait l'objet d'une déclaration établie par l'employeur dans les mêmes conditions mentionnant la date du départ de l'entreprise.

Une ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions détermine les modalités de ces déclarations et les dérogations qui peuvent être autorisées en ce qui concerne certaines catégories d'entreprises ou de travailleurs.

Article 449 : La personne qui se propose d'ouvrir une entreprise de quelque nature que ce soit doit, au préalable, en faire la déclaration à l'inspection du travail et de la sécurité sociale du ressort.

Un employeur qui désire fermer les activités ou déménager une entreprise en fait une déclaration auprès de l'inspecteur du travail du ressort dans un délai de quinze (15) jours avant la fermeture des activités ou du déménagement de l'entreprise.

Une ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions fixe les modalités de la déclaration.

Article 450 : Le chef d'établissement doit faire parvenir au moins une fois par an, au service public de l'emploi, une déclaration sur la situation de la main-d'œuvre.

Une ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions fixe les modalités de la déclaration.

TITRE IX : DES DIFFERENDS DU TRAVAIL

CHAPITRE I : DES DIFFERENDS INDIVIDUELS

Section 1 : De la procédure de règlement amiable

Article 451 : La procédure de règlement amiable devant l'inspection générale du travail et de la sécurité sociale est facultative.

La réception de la demande de conciliation par l'inspection du travail et de la sécurité sociale est interruptive des délais de prescription prévus à l'article 179 du présent Code.

Article 452 : Lorsque la clôture de cette procédure intervient après expiration des délais de prescription légaux prévus à l'article 179, la demande devant le tribunal du travail en cas de non-conciliation doit être formée dans le délai maximum de quinze jours à compter du jour de réception du procès-verbal de conciliation partielle ou de non-conciliation.

Article 453 : L'inspecteur du travail et de la sécurité sociale procède à un échange de vues sur l'objet du litige et vérifie si les parties sont disposées à se concilier immédiatement sur la base des normes fixées par la loi, la réglementation, les conventions collectives ou le contrat individuel de travail.

Les parties peuvent se faire assister ou représenter. Le mandataire peut être avocat, représentant syndical ou quelqu'un d'autre qui connaît parfaitement l'objet du litige. Le mandataire doit être en possession d'un écrit qui le désigne à cet effet et doit jouir d'un pouvoir de décision.

Lorsque les circonstances l'exigent, l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale peut requérir la présence du mandant.

Article 454 : Les échanges de vues font l'objet d'un procès-verbal, établi par l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale, constatant l'accord ou la non-conciliation. Le procès-verbal est signé par les parties qui en reçoivent ampliation.

Article 455 : En cas de conciliation, la formule exécutoire est apposée sur le procès-verbal de conciliation par ordonnance du président du tribunal du travail ou à défaut, par le président du tribunal de grande instance, prise à la requête de la partie la plus diligente.

L'exécution est poursuivie dans les formes prévues pour tout jugement.

Le président du tribunal compétent est celui dans le ressort duquel le procès-verbal de conciliation a été signé.

Article 456 : En cas de litige fondé sur la violation d'une disposition des textes en vigueur, l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale peut intervenir par toutes voies auprès de l'employeur en vue de lui faire prendre telle ou telle mesure à l'égard de son travailleur pour rétablir la situation ou faire observer les dispositions légales.

Article 457 : L'inspecteur du travail et de la sécurité sociale détermine les droits du travailleur plaignant prévus dans les textes et ordonne, en conséquence, le rétablissement desdits droits et le paiement des sommes dues au travailleur lésé en vertu des dispositions légales et réglementaires, en cas de :

1° non délivrance de lettre de licenciement ;

2° non-paiement de salaire ;

3° non-paiement de l'indemnité compensatrice de congé non pris ;

4° non-paiement de préavis ;

5° non-paiement de l'indemnité de licenciement s'il y a lieu ;

6° non délivrance de l'attestation des services rendus.

Le défaut de paiement ou de rétablissement dans ses droits entraîne une action directe devant l'instance judiciaire compétente.

Article 458 : L'inspecteur du travail et de la sécurité sociale prend les dispositions nécessaires pour clôturer la procédure dans un délai maximum de deux mois. En cas de manque de diligence de la part du demandeur, l'affaire est classée sans suite. Il en est de même lorsque le demandeur n'est pas présent ou représenté sans motif valable à trois séances de conciliation.

Lorsque le défendeur ne répond pas à trois convocations, l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale établit un procès-verbal de carence.

Article 459 : En cas d'échec total ou partiel de la tentative de conciliation le différend est soumis à la juridiction compétente.

Section 2 : Des tribunaux du travail

Paragraphe 1 : L'organisation des tribunaux du travail

Article 460 : Les tribunaux du travail sont créés par décret ; celui-ci détermine également leur ressort et leur siège ordinaire.

Article 461 : Chaque tribunal du travail comprend un président, un vice-président et autant de juges, d'assesseurs et de greffiers que de besoin.

Article 462 : Le siège du tribunal du travail se compose d'un président, d'un assesseur travailleur et d'un assesseur employeur, assistés d'un greffier et avec le concours d'un officier du Ministère public, s'il est expressément requis par le président de la juridiction.

Article 463 : Les assesseurs des tribunaux du travail sont nommés par ordonnance du Ministre ayant la justice dans ses attributions sur proposition des organisations les plus représentatives de travailleurs et d'employeurs après avis du Ministre ayant le travail dans ses attributions. Les assesseurs sont assermentés.

Article 464 : Le statut des magistrats et des agents de l'ordre judiciaire du tribunal du travail est le même que celui de ceux du tribunal de grande instance.

Paragraphe 2 : La compétence des tribunaux du travail

Article 465 : En matière répressive, et sous réserve des dispositions du Code pénal, les tribunaux du travail connaissent des infractions à la législation du travail et à la législation sur la sécurité sociale.

Article 466 : Sous réserve d'autres dispositions du présent Code, les tribunaux du travail connaissent également :

1° des contestations individuelles ou collectives nées à l'occasion du travail entre les travailleurs et leurs employeurs publics ou privés et relatives aux contrats de travail ou d'apprentissage, aux conventions collectives ou aux décisions administratives qui en tiennent lieu ;

2° des contestations nées entre les établissements de sécurité sociale, les travailleurs et les employeurs, concernant l'exécution de la législation sur la sécurité sociale sans préjudice toutefois des dispositions de cette législation en ce qu'elles portent d'institution de commissions spécialement compétentes ;

3° de certaines catégories particulières de contestations.

Article 467 : Dans les ressorts des tribunaux de grande instance où il n'est pas encore créé de tribunal du travail, les actions relevant de sa compétence sont jugées par les tribunaux de grande instance qui statuent en matière sociale.

Paragraphe 3 : La procédure

Article 468 : Sans préjudice d'un règlement amiable facultatif sous forme de conciliation devant l'inspection générale du travail et de la sécurité sociale, si les parties le souhaitent, la saisine directe du tribunal du travail est un droit pour le travailleur et pour l'employeur.

Sans préjudice des dispositions sur la procédure suivie devant la Cour suprême, l'ensemble de la procédure en matière de différend de travail est gratuit.

Article 469 : L'action est introduite par une déclaration écrite, déposée au greffe du tribunal et inscrite sur un registre. Dans les dix jours ouvrables de la déclaration, le président convoque les parties qui sont invitées à se présenter dans un délai qui ne peut excéder vingt jours. La convocation est adressée au domicile des parties par lettre recommandée. Elle contient le nom et la profession du demandeur, le jour et l'heure de la comparution ainsi que l'objet de la demande.

Le tribunal prend toutes les dispositions nécessaires pour que l'affaire soit jugée dans un délai maximum de deux mois prenant cours à la date de la saisine.

Article 470 : Les parties sont tenues de se présenter personnellement à l'heure fixée et au jour dit.

Cependant, elles peuvent se faire assister ou représenter par un avocat, un autre employeur ou un autre travailleur de l'entreprise, un représentant du syndicat ou de l'union patronale. L'employeur peut être représenté par un de ses subordonnés ou par toute personne à qui il a donné pouvoir.

Lorsque le défendeur n'est pas présent ou représenté à trois séances sans justifier d'un cas de force majeure, l'affaire est jugée par défaut.

Article 471 : L'instruction en audience publique est conduite selon les règles du droit commun de la procédure civile.

Paragraphe 4 : Les voies de recours

Article 472 : Les jugements rendus par les tribunaux du travail sont susceptibles d'appel dans les dix jours ouvrables comptés à la date de la signification. L'appel est porté devant la Cour d'Appel.

La procédure en appel est la même que devant le tribunal du travail.

L'arrêt rendu par la Cour d'Appel est susceptible de cassation devant la Cour Suprême, s'il est argué que les juges ont violé les dispositions légales ou dénaturé les conventions liant les parties.

Les jugements et les arrêts devenus définitifs peuvent être attaqués par voie de révision.

Paragraphe 5 : Les voies d'exécution

Article 473 : L'exécution des décisions judiciaires rendues en matière de différends du travail s'opère selon les règles du droit commun de la procédure civile, y compris les astreintes.

CHAPITRE II : DES DIFFERENDS COLLECTIFS

Section 1 : Des dispositions générales

Article 474 : Le différend collectif est un différend qui oppose une collectivité de travailleurs organisés ou pas en syndicat professionnel à un employeur ou à un groupe d'employeurs. Il est caractérisé par la nature collective de l'intérêt en jeu.

Article 475 : Lorsqu'un conflit collectif du travail s'élève, chaque partie, au sein de l'entreprise ou de l'établissement et, éventuellement, au sein de chacune des entreprises ou des établissements impliqués dans le conflit, doit proposer à l'autre partie des négociations en vue d'aboutir à un accord.

Article 476 : Les parties doivent désigner le ou les représentants ayant la qualité pour les représenter.

Article 477 : L'employeur impliqué dans le conflit avise immédiatement, par un rapport circonstancié, l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale du ressort de l'existence du conflit. L'inspecteur du travail et de la sécurité sociale est régulièrement informé du résultat des négociations engagées.

Section 2 : De la négociation directe

Article 478 : La procédure de négociation est déclenchée par une lettre des doléances des organisations syndicales ou des travailleurs, adressée à un ou plusieurs employeurs ou leurs organisations.

Une copie de la lettre des doléances est transmise à l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale du ressort.

Article 479 : L'employeur est tenu d'organiser une réunion de négociation dans un délai ne dépassant pas soixante-douze heures à compter de la notification de la lettre de doléances.

Article 480 : Lorsque la négociation directe n'aboutit pas, les parties peuvent choisir la procédure de médiation ou de conciliation.

Section 3 : De la médiation

Article 481 : Les parties désignent d'un commun accord un ou des médiateurs aux fins de favoriser le règlement amiable de leur conflit.

Article 482 : La procédure de médiation peut également être engagée par le Comité national de dialogue social sur demande des parties en conflit, par auto saisine ou sur demande du Ministre ayant le travail dans ses attributions pour les conflits d'envergure sectorielle ou nationale.

Article 483 : Le médiateur soumet aux parties, sous forme de recommandations motivées, des propositions en vue du règlement des points du litige dans un délai de quinze jours francs à compter de sa désignation.

Le délai est susceptible d'être prorogé avec l'accord des parties.

A dater de la réception de la proposition de règlement du conflit soumise par le médiateur aux parties, celles-ci ont la faculté, pendant un délai de huit jours, de lui notifier leur rejet motivé par lettre recommandée avec accusé de réception.

Au terme du délai de huit jours prévu ci-dessus, le médiateur constate l'accord ou le désaccord des parties. La recommandation non rejetée du médiateur lie les parties.

Article 484 : En cas d'échec de la tentative de médiation et après l'expiration d'un délai de quarante-huit heures à compter de la constatation du désaccord, le médiateur communique au Ministre ayant le travail dans ses attributions le texte de la recommandation accompagné d'un rapport sur le différend et les rejets motivés adressés par les parties au médiateur. Le conflit est alors porté devant le conseil d'arbitrage.

Section 4 : De la conciliation devant l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale

Article 485 : Lorsque la partie la plus diligente a opté pour la conciliation, l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale convoque les parties dans les plus brefs délais et procède avec elles, en vue de la conciliation, à un échange de vues sur l'objet du litige.

Article 486 : Lorsque l'une des parties ne comparaît pas, l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale dresse un procès-verbal de carence et convoque à nouveau les parties dans un délai qui ne peut excéder quarante-huit heures.

Lorsque la partie ne comparait pas de nouveau, l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale dresse un procès-verbal de non conciliation et établit un rapport sur l'état du différend.

Le rapport accompagné de tous documents et renseignements utiles est transmis immédiatement au Ministre ayant le travail dans ses attributions qui crée à son tour le conseil d'arbitrage.

Article 487 : Les échanges de vues font l'objet d'un procès-verbal établi séance tenante par l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale, constatant l'accord, ou le désaccord total ou partiel des parties. Celles-ci signent le procès-verbal et en reçoivent ampliation.

Article 488 : Les accords de conciliation sont exécutoires par les parties dans les conditions et selon les modalités qu'ils déterminent. Ils sont déposés, par l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale ou par la partie la plus diligente, au greffe du tribunal du travail ou à défaut au greffe du tribunal de grande instance du ressort du lieu du travail.

Article 489 : En cas d'échec total ou partiel ou en cas de carence constatée dans les formes prévues à l'article 484, l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale établit un rapport sur l'état du différend, précisant notamment les points sur lesquels le différend persiste et la décision des parties de saisir le tribunal du

travail ou le tribunal de grande instance, le cas échéant, ou le conseil d'arbitrage. .

Lorsque les parties optent pour l'arbitrage, le rapport accompagné de tous documents et renseignements utiles est transmis immédiatement au Ministre ayant le travail dans ses attributions qui crée à son tour le conseil d'arbitrage.

Article 490 : Le Ministre ayant le travail dans ses attributions peut aussi décider de créer un conseil d'arbitrage lorsque la grève peut faire l'objet de restrictions, voire d'une interdiction, c'est-à-dire :

1° des conflits survenant dans les services essentiels ;

2° dans des situations de crise nationale ou locale aiguë mais pour une durée limitée et dans la mesure nécessaire pour faire face à la situation uniquement.

Section 5 : De l'arbitrage

Article 491 : Le conseil d'arbitrage est composé comme suit :

1° le directeur général ayant le travail dans ses attributions ou son représentant, Président ;

2° un représentant des employeurs ;

3° un représentant des travailleurs ;

4° deux personnalités désignées par le Ministre ayant le travail dans ses attributions en raison de leur autorité morale et de leurs compétences en matière économique et sociale.

Les représentants des employeurs et des travailleurs sont nommés par décision du Ministre ayant le travail dans ses attributions sur proposition des organisations professionnelles les plus représentatives.

Ne peuvent être désignées comme arbitres, des personnes qui ont participé à la conciliation ou qui ont un intérêt direct dans le conflit.

Article 492 : Dans les quatre jours ouvrables suivant le jour de la réception du dossier complet de l'affaire, le conseil d'arbitrage instruit le différend dont il est saisi et arrête une sentence arbitrale.

Le conseil d'arbitrage a les plus larges pouvoirs pour s'informer sur la situation économique des entreprises et celle des travailleurs concernés par le conflit.

Article 493 : La sentence arbitrale est notifiée immédiatement aux parties.

En cas de conciliation totale, la sentence arbitrale est exécutée immédiatement et le procès-verbal de conciliation est transmis au tribunal du travail ou à défaut, au tribunal de grande instance du ressort pour apposer la formule exécutoire.

En cas de non-conciliation, la sentence et tout le dossier sont transmis au Ministre ayant le travail dans ses attributions qui communique immédiatement le dossier au tribunal du travail ou au tribunal de grande instance du lieu qui dispose de huit jours pour rendre son jugement.

Section 6 : Du jugement

Article 494 : Le tribunal du travail ou le tribunal de grande instance a les plus larges pouvoirs pour s'informer sur la situation économique des entreprises et celle des travailleurs intéressés par le conflit.

Il peut procéder à toutes enquêtes auprès des entreprises et des syndicats et requérir des parties la production de tout document ou renseignement d'ordre économique, comptable, financier, statistique ou administratif susceptible de lui être utile pour l'accomplissement de sa mission. Il peut recourir aux offices d'experts, notamment d'experts comptables agréés, et généralement, de toute personne qualifiée susceptible de l'éclairer.

Article 495 : Le jugement rendu par le tribunal du travail ou le tribunal de grande instance en matière de conflits collectifs devient immédiatement exécutoire par provision nonobstant toute voie de recours.

Deux jours francs après la signification, l'accord de conciliation ou le jugement acquiert force exécutoire.

Il met fin immédiatement à la grève et la fermeture de l'entreprise s'il en est intervenu.

Article 496 : Les accords de différends collectifs sont déposés au greffe du tribunal du travail ou du tribunal de grande instance et dans les bureaux de l'inspection générale du travail et de la sécurité sociale où communication peut en être donnée au public. Ils doivent être affichés pendant trois mois dans les établissements concernés par le conflit.

Article 497 : Lorsqu'un accord de conciliation ou un jugement du tribunal porte sur l'interprétation d'une clause d'une convention collective sur les salaires ou les conditions de travail, l'accord ou le jugement produit les effets d'une convention collective du travail.

Article 498 : Sont interdits toute grève et tout lock-out avant épuisement des procédures fixées par la présente réglementation ou en violation d'un accord de conciliation ou d'un jugement ayant acquis force exécutoire.

Article 499 : Pendant la durée de la grève ou du lock-out, chacune des parties conserve le droit d'inviter l'autre partie à reprendre les négociations en vue de mettre fin au conflit ou de requérir à cet effet les bons offices de l'autorité compétente. Dans ce dernier cas, la procédure prévue au présent chapitre est à nouveau ouverte.

CHAPITRE III : DU DROIT DE GREVE ET DE LOCK-OUT

Section 1 : Des dispositions générales

Article 500 : Sans préjudice des dispositions du présent chapitre, le droit de grève et de lock-out est admis pour tous les travailleurs et les employeurs organisés dans un syndicat ou pas.

Article 501 : La grève est une cessation du travail concertée et réalisée au sein d'une entreprise ou d'un établissement par un groupe de travailleurs en vue d'obtenir la satisfaction des revendications d'ordre professionnel, économique ou social présentées à leurs employeurs et dont ils font la condition de reprise du travail.

Le lock-out est une fermeture totale ou partielle de l'entreprise ou de l'établissement par l'employeur à l'occasion d'un conflit du travail.

Article 502 : La grève est légale lorsque :

1° elle est réalisée par un groupe de travailleurs après avis conforme de la majorité simple des effectifs des travailleurs concernés par le différend ;

2° elle a pour objet de promouvoir ou de défendre les intérêts économiques, professionnels, sociaux ou moraux communs des travailleurs ;

3° elle survient après l'accomplissement des formalités prévues au présent chapitre ;

4° le délai de préavis a été observé.

Article 503 : Tout recours à la grève est précédé d'un préavis de six jours ouvrables adressé à la direction de l'entreprise ou de l'établissement ou des syndicats professionnels patronaux ou des unions syndicales patronales selon que la grève concerne une entreprise, un établissement, une profession ou une branche d'activité considérée, avec copie à l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale du ressort.

La notification comporte les raisons et les revendications formulées par les organisations syndicales déposant le préavis de grève ou, à défaut, par les délégués du personnel ou les travailleurs.

Article 504 : Tout recours au lock-out est précédé d'un préavis de six jours ouvrables adressé aux délégués syndicaux de l'entreprise ou de l'établissement avec copie à l'inspection du travail et de la sécurité sociale du ressort.

Section 2 : Des restrictions à l'exercice du droit de grève et de lock-out

Article 505 : Pendant la durée de la grève, les négociations doivent se poursuivre entre les parties ou sous les auspices d'un médiateur désigné de commun accord par les parties ou à défaut, par le Gouvernement. En cas d'échec de la médiation, il est fait appel au conseil d'arbitrage prévu à l'article 491 du présent Code.

Article 506 : L'exercice du droit de grève ne peut s'accompagner de la séquestration de personnes, de la rétention des outils de travail et des biens de l'entreprise ou de l'interdiction, par la force ou la menace, de l'accès aux lieux de travail aux non-grévistes ou à l'employeur.

Article 507 : L'exercice du droit de grève dans les services indispensables suit des procédures permettant le maintien du service minimum nécessaire à la satisfaction des besoins de base de la population.

Un service minimum est également organisé en vue de permettre la sûreté et l'entretien des équipements et des installations de l'entreprise de façon qu'une fois la grève terminée, le travail puisse reprendre normalement.

Une ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions, prise après avis du Comité national du travail, détermine les services indispensables et les modalités d'exercice du droit de grève dans ces services.

Article 508 : Pour l'application des dispositions de l'article 507, la désignation des travailleurs chargés du fonctionnement des services et des activités visés incombe à l'employeur après consultation de l'organe syndical ou à défaut de ce dernier, des représentants du personnel au conseil d'entreprise ou des représentants des travailleurs.

En cas de désaccord, les parties au conflit font appel à un médiateur choisi de commun accord ou à l'inspecteur du travail du ressort.

Article 509 : La grève pratiquée en violation des dispositions qui précèdent constitue une faute lourde justifiant la rupture du contrat à compter du jour de la cessation de travail, sans autres droits que le salaire et l'indemnité de congés payés acquis à cette date.

Le lock-out pratiqué en violation desdites dispositions entraîne pour l'employeur, l'obligation de :

1° payer aux travailleurs, les journées de travail perdues de ce fait ;

2° l'inéligibilité de l'employeur ou du chef d'entreprise au Comité national du travail, au conseil d'administration d'un organisme de sécurité sociale, au Comité national de dialogue social, au conseil d'arbitrage, à la liste des assesseurs du tribunal du travail pendant cinq ans ;

3° l'interdiction de participer, sous quelque forme que ce soit, à une entreprise de travaux ou à un marché de fourniture pour le compte de l'Etat ou d'une collectivité publique pendant une année.

Article 510 : La grève légale suspend pour tout le temps qu'elle dure, les contrats de travail des employés en grève.

Section 3 : Des effets de la grève

Article 511 : La grève se termine par un accord entre les parties en conflit, par une sentence arbitrale ou par une décision judiciaire. La reprise du travail par les travailleurs est immédiate et ne peut être repoussée que pour des raisons d'impératifs techniques prévus.

Article 512 : Durant les procédures de conciliation, de médiation, d'arbitrage ou d'instance judiciaire, aucune des parties ne peut exercer des représailles contre l'autre, ni l'empêcher d'exercer ses droits légitimes.

Article 513 : En cas de contestation sur la légalité de la grève ou du lock-out, la juridiction compétente est seule habilitée à se prononcer sur le caractère légal ou illégal de la grève ou du lock-out.

Article 514 : Une ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions précise, après avis du Comité national du travail, les modalités d'application du présent chapitre.

TITRE X : DES RELATIONS PROFESSIONNELLES

CHAPITRE I : DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

Article 515 : La négociation collective est le dialogue entre les représentants des organisations syndicales les plus représentatives ou les unions syndicales des travailleurs les plus représentatives, à défaut, les représentants du personnel au conseil d'entreprise ou les travailleurs d'une part, et les organisations les plus représentatives des employeurs ou les employeurs d'autre part, aux fins de :

1° déterminer et améliorer les conditions du travail et de l'emploi ;

2° organiser les relations entre les employeurs et les travailleurs ;

3° organiser les relations entre les employeurs ou leurs organisations d'une part, et une ou plusieurs organisations syndicales des travailleurs les plus représentatives, d'autre part.

Article 516 : Une partie dans la négociation collective désigne, par écrit, un ou plusieurs représentants. L'autre partie ne peut s'y opposer.

Article 517 : La partie dans la négociation collective est tenue de fournir à l'autre partie les informations et les indications nécessaires qu'elle demande pour faciliter le déroulement des négociations.

Article 518 : La négociation collective se déroule directement aux niveaux suivants :

1° au niveau de l'entreprise : entre l'employeur et les syndicats des travailleurs représentatifs dans l'entreprise, à défaut, les représentants du personnel au conseil d'entreprise ou les représentants des travailleurs ;

2° au niveau du secteur concerné : entre l'employeur ou les organisations professionnelles des employeurs et les organisations syndicales des travailleurs les plus représentatives dans le secteur ;

3° au niveau national : entre les organisations professionnelles des employeurs et les organisations syndicales des travailleurs les plus représentatives au niveau national.

Chaque partie peut se faire assister au cours des négociations par autant de conseillers qu'elle désire.

Article 519 : La partie qui souhaite négocier, adresse un carnet de propositions à l'autre partie par une lettre recommandée avec accusé de réception.

La partie avisée notifie sa réponse à l'autre partie de la même manière dans un délai de sept jours, à compter de la date de réception du préavis.

Article 520 : A la demande d'un syndicat ou d'une organisation patronale les plus représentatifs, la convention collective est négociée au sein d'une commission paritaire convoquée par le Ministre ayant le travail dans ses attributions pour régler les rapports entre employeurs et travailleurs d'une ou plusieurs branches d'activités déterminées sur le plan national.

Les représentants de l'administration du travail participent aux travaux à titre consultatif.

Les règles de fonctionnement de ladite commission sont déterminées par un règlement d'ordre intérieur élaboré et adopté par les deux parties.

Article 521 : Les parties fixent, par commun accord, les dates de début et de clôture de la négociation collective.

Une copie de l'accord commun précité est adressée au Ministre ayant le travail dans ses attributions.

Article 522 : Le Ministre ayant le travail dans ses attributions ou le Ministre concerné fournit aux parties de la négociation les statistiques, les informations économiques, sociales et techniques et les autres renseignements facilitant le déroulement de la négociation collective.

Article 523 : Les résultats de la négociation collective sont portés dans un procès-verbal ou un accord signé par les parties dont une copie est adressée au Ministre ayant le travail dans ses attributions.

CHAPITRE II : DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Section 1 : De la nature et de la validité

Article 524 : La convention collective est un accord ayant pour objet de régler les relations entre employeur et travailleurs d'un établissement, d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises, d'une ou de plusieurs branches d'activité.

L'accord est conclu entre les représentants d'une ou de plusieurs organisations syndicales des travailleurs les plus représentatives ou de leurs unions ou à défaut les travailleurs d'une part, et un ou plusieurs employeurs, ou les représentants d'une ou de plusieurs organisations professionnelles des employeurs, d'autre part.

Article 525 : Les représentants des organisations syndicales les plus représentatives des travailleurs ou leurs unions visées à l'article 524 peuvent contracter au nom de l'organisation qu'ils représentent en vertu :

1° des stipulations statutaires de l'organisation ;

2° d'une délibération spéciale de l'organisation ;

3° des mandats spéciaux et écrits qui leur sont donnés individuellement par tous les adhérents de l'organisation.

A défaut des stipulations statutaires, d'une délibération spéciale ou des mandats spéciaux, la convention collective doit être ratifiée par une délibération spéciale de l'organisation pour être valable. Les organisations déterminent elles-mêmes leur mode de délibération.

Article 526 : La convention collective peut contenir des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles des lois et des règlements en vigueur. Elle ne peut déroger aux dispositions d'ordre public définies par ces lois et règlements. Les conventions collectives déterminent leur champ d'application.

Article 527 : La convention collective peut notamment porter sur les matières suivantes :

1° le libre exercice du droit syndical ;

2° les salaires applicables par catégories professionnelles ;

3° les conditions d'embauchage et le licenciement des travailleurs ;

4° la durée de la période d'essai et celle du préavis ;

5° les congés payés ;

6° les modalités de prestation des heures supplémentaires et leurs taux ;

7° les primes d'ancienneté et d'assiduité ;

8° les indemnités de déplacement ;

9° les conditions générales de la rémunération au rendement lorsqu'un tel mode de rémunération est reconnu possible ;

10° la majoration pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres ;

11° la formation professionnelle dans le cadre de la branche d'activité considérée ;

12° l'organisation, la gestion et le financement des services médicaux et sociaux.

Article 528 : La convention collective mentionne également les informations suivantes :

1° le lieu et la date de sa conclusion ;

2° les noms et qualités des contractants et signataires ;

3° son objet ;

4° son champ d'application professionnel et territorial ;

5° sa date d'entrée en vigueur et sa durée ;

6° la procédure de démission, de révision, de modification et de dénonciation de tout ou partie de la convention ;

7° la procédure de conciliation et d'arbitrage à observer pour le règlement des différends entre les employeurs et les travailleurs liés par la convention.

Article 529 : La convention collective est signée par tous les contractants et établie en autant d'exemplaires qu'il y a de parties.

Elle est soumise au visa du Ministre ayant le travail dans ses attributions qui exige le retrait ou la modification des clauses contraires à la législation ou à la réglementation en vigueur.

Article 530 : La convention collective est, après visa, déposée au greffe du tribunal du travail territorialement compétent, ou à défaut, au greffe du tribunal de grande instance où communication peut être donnée à toute personne intéressée.

Le dépôt est effectué par le président de la commission en triple exemplaire et sans frais. Deux exemplaires de la convention sont adressés immédiatement par le greffier du tribunal au Ministre ayant le travail dans ses attributions.

Article 531 : Dans toute entreprise à laquelle la convention collective s'applique, l'employeur doit, dès son entrée en vigueur, afficher la convention en un endroit réservé à cet effet, visible et facilement accessible aux travailleurs.

L'employeur porte la convention collective à la connaissance de tout travailleur, préalablement à son engagement dans l'entreprise.

L'organisation ayant conclu une convention collective veille à ce que ses membres puissent, dès que possible, avoir connaissance du texte et de la note explicative de la convention, lorsque les parties en ont établi une.

Article 532 : En cas de divergence entre les différents exemplaires de la convention collective, l'original déposé au greffe du tribunal fait foi.

Article 533 : La convention collective est applicable à partir du jour qui suit son dépôt, sauf stipulation contraire.

Elle est applicable pendant une durée déterminée ou une durée indéterminée. La durée d'une convention collective à durée déterminée ne peut être inférieure à deux ans ni supérieure à cinq ans.

A défaut de stipulation contraire, la convention collective à durée déterminée qui arrive à expiration continue à produire ses effets comme une convention à durée indéterminée.

La convention collective à durée indéterminée cesse de produire ses effets par la volonté de l'une des parties sous réserve des dispositions du présent article, et conformément à la procédure prévue aux articles 535 et 536 du présent Code.

Section 2 : De l'adhésion, de la démission et de la dénonciation

Article 534 : L'employeur et l'organisation professionnelle d'employeurs et de travailleurs qui ne sont pas partie à une convention collective peuvent y adhérer.

Les parties qui adhérent à une convention collective le notifient par écrit au greffe du tribunal où le dépôt de la convention a été effectué.

L'adhésion est globale, elle ne peut être conditionnelle.

Article 535 : L'organisation partie à une convention collective peut en démissionner.

La faculté de dénoncer la convention est réservée aux seules parties signataires et ne peut être exercée avant l'expiration d'un délai de deux ans à compter du jour de la signature de la convention, sauf en cas de force majeure.

Article 536 : L'adhésion, la démission et la dénonciation d'une convention sont portées à la connaissance du Ministre ayant le travail dans ses attributions par les soins du greffe du tribunal compétent.

Section 3 : Des effets de la convention collective

Article 537 : La convention collective a force obligatoire pour tous les contractants, pour les personnes physiques ou morales qu'ils représentent et pour celles qui sont ou deviennent membres des organisations professionnelles contractantes.

Les dispositions d'une convention collective sont applicables à tous les travailleurs des catégories intéressées, employées dans l'entreprise ou les entreprises visées par la convention collective, sauf disposition contraire de celle-ci.

Article 538 : Les dispositions de la convention collective sont applicables nonobstant les dispositions contraires des contrats individuels de travail, des règlements d'entreprise et de toutes autres dispositions contraires convenues entre les employeurs et les travailleurs. Les dispositions contraires sont réputées remplacées par les dispositions de la convention collective.

Ne sont pas réputées contraires aux dispositions de la convention collective celles qui sont considérées comme plus favorables pour les travailleurs qui en sont bénéficiaires.

8

Article 539 : Les dispositions d'une convention collective ne peuvent restreindre les avantages résultant, pour les travailleurs, de conventions collectives dont le champ d'application est plus large.

La convention collective détermine dans quelle mesure les conventions collectives déjà existantes entre les parties ou certaines d'entre elles, et d'application plus limitée, restent en vigueur.

Article 540 : La convention collective conserve force obligatoire pour les organisations professionnelles résultant de la scission de l'organisation qui était partie à la convention.

En cas de fusion ou de fédération d'organisations professionnelles dont une est partie à une convention collective, celle-ci étend sa force obligatoire à toute organisation professionnelle, et à ses membres appartenant à l'organisation nouvelle, dans les limites du champ d'application de la convention collective.

Section 4 : Des conventions collectives d'entreprises ou d'établissements

Article 541 : Des conventions concernant une ou plusieurs entreprises, un ou plusieurs établissements peuvent être conclues entre d'une part, un ou plusieurs employeurs, et d'autre part, des représentants des syndicats des travailleurs ou à défaut, des délégués du personnel.

La représentativité des parties à la négociation est appréciée au sein de l'entreprise.

Article 542 : Les conventions d'établissements ont pour objet d'adapter aux conditions particulières de l'entreprise ou de l'établissement considérés les clauses des conventions collectives nationales ou sectorielles.

Elles peuvent prévoir des dispositions nouvelles ou des clauses plus favorables aux travailleurs.

Les dispositions des articles 524 à 540 s'appliquent aux conventions prévues au présent article.

Section 5 : De l'exécution de la convention collective

Article 543 : Les travailleurs ou les employeurs liés par une convention collective sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à en compromettre la loyale exécution. Ils ne sont garants de cette exécution que dans la mesure déterminée par la convention.

Article 544 : Le travailleur individuel peut exiger de l'employeur qu'il respecte à son égard la convention collective qui lui est applicable.

L'employeur individuel signataire ou qui a adhéré à une convention collective, peut en son nom propre, exiger du travailleur ou du syndicat auquel il a adhéré, le respect des engagements pris.

Le syndicat des travailleurs et l'union patronale liés par une convention collective peuvent exiger de l'autre partie et de leurs propres adhérents, sans avoir reçu mandat exprès de ceux-ci, le respect des engagements pris.

Les parties peuvent réclamer des dommages-intérêts en cas d'inexécution des dispositions du présent article.

Article 545 : Lorsque plusieurs conventions collectives de branche sont susceptibles de s'appliquer dans une même entreprise en raison de la pluralité des activités de celle-ci et de la pluralité d'adhésions de l'employeur aux organisations patronales signataires, seule la convention collective correspondant à l'activité principale est appliquée dans l'entreprise.

Section 6 : Des dispositions diverses

Article 546 : Une ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions, prise après avis du Comité national du travail peut, à défaut ou en attendant l'établissement d'une convention collective, réglementer les conditions de travail pour une profession ou pour une ou plusieurs branches d'activités.

Article 547 : Lorsque le personnel des établissements publics n'est pas soumis à un statut législatif ou réglementaire particulier, des conventions collectives peuvent être conclues conformément aux dispositions du présent chapitre.

CHAPITRE III : DES ORGANES CONSULTATIFS

Section 1 : Du Comité national du travail

Article 548 : Un Comité national du travail est institué à titre consultatif auprès du Ministre ayant le travail dans ses attributions qui le préside.

Il comprend, en nombre égal :

1° des représentants du Gouvernement ;

2° des représentants des travailleurs ;

3° des représentants des employeurs.

Par sa composition tripartite, le Comité national du travail est un organe hautement représentatif qui exprime par consensus la volonté des partenaires sociaux.

Ses avis sont donc tenus en compte.

Lorsque les vues des organes hiérarchiquement supérieurs divergents du consensus trouvé sur des projets de textes législatifs ou réglementaires, ceux–ci sont retournés au Comité national du travail avec des observations pour réanalyse.

Article 549 : Les membres du Comité national du travail sont nommés par ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions.

Les représentants des travailleurs et des employeurs sont nommés sur proposition des organisations professionnelles les plus représentatives.

A défaut d'organisations pouvant être considérées comme suffisamment représentatives, la désignation des membres représentant les travailleurs et les employeurs est faite directement par le Ministre ayant le travail dans ses attributions en veillant à la représentativité des organisations professionnelles importantes.

Les membres suppléants sont désignés dans les mêmes conditions que les membres titulaires.

Article 550 : Le Comité national du travail a notamment les missions suivantes :

1° étudier les problèmes concernant le travail, l'emploi, la sécurité sociale, l'hygiène, la santé et la sécurité dans les entreprises, la formation professionnelle, l'amélioration des conditions de travail et les libertés fondamentales ;

2° évaluer et prendre en compte des changements et des facteurs déterminants intervenus dans le paysage socio-économique afin de trouver l'équilibre indispensable entre le renforcement de la compétitivité des entreprises et les intérêts des travailleurs à travers un dialogue social constructif ;

3° renforcer le dialogue social au sein de l'entreprise, des branches socioprofessionnelles et au niveau national ;

4° promouvoir la protection sociale des travailleurs de tous les secteurs économiques et sauvegarder les institutions de protection sociale ;

5° mettre en place un mécanisme permanent de consultation tripartite destiné à promouvoir la mise en œuvre des normes nationales et internationales du travail.

Article 551 : Le Comité national du travail est obligatoirement saisi pour :

1° étudier les éléments pouvant servir de base à la détermination du salaire minimum et de procéder annuellement à l'examen des taux de salaires minima ;

2° examiner toute question relative au travail, à la main-d'œuvre et à l'emploi ;

3° émettre son avis et formuler des propositions sur la législation et la réglementation à intervenir en ces matières ;

4° émettre son avis sur toutes questions relatives à la conclusion et à l'application des dispositions légales ou conventionnelles et notamment sur leurs incidences économiques.

Article 552 : L'administration du Comité national du travail est assurée par un bureau composé :

1. du Ministre ayant le travail dans ses attributions : Président ;
2. d'un représentant des employeurs : 1er Vice-président ;
3. d'un représentant des travailleurs : 2ème Vice-président ;
4. d'un Secrétariat assuré par la direction générale ayant le travail dans ses attributions.

Article 553 : Le Comité national du travail peut créer en son sein des commissions chargées d'analyser des questions techniques intéressant le monde du travail et de l'emploi.

Article 554 : Le Comité national du travail peut demander aux administrations compétentes, par l'intermédiaire de son président, tous documents ou informations utiles à l'accomplissement de sa mission.

Le Comité national du travail peut également, dans les mêmes conditions, appeler, à titre consultatif, des fonctionnaires ou des personnalités techniquement qualifiées.

Lesdits fonctionnaires ou personnalités expriment leur avis mais ne prennent pas part au vote.

Article 555 : Le Comité national du travail se réunit au moins une fois par trimestre sur convocation de son président.

Une ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions détermine les conditions d'organisation et le fonctionnement du Comité national du travail.

Section 2 : Du Comité national de dialogue social

Article 556 : Le Comité national du dialogue social est institué par la Charte nationale de dialogue social et signée par les organisations d'employeurs, des travailleurs et le Gouvernement.

Article 557 : Les principales attributions du Comité national du dialogue social sont notamment :

1° animer le dialogue social ;

2° promouvoir une culture de prévention des conflits du travail ;

3° participer à la résolution des conflits du monde du travail d'envergure nationale ou sectorielle ;

4° participer aux réflexions et aux consultations sur le volet de la législation nationale du travail relatif aux différends collectifs ;

5° participer à la réflexion sur les outils de gestion du monde du travail, notamment les politiques en matière d'emploi, de travail, de santé et sécurité au travail, de formation professionnelle et de sécurité sociale.

Article 558 : Un décret détermine les modalités d'organisation et de fonctionnement du Comité national du dialogue social.

Section 3 : Du conseil d'entreprise

Article 559 : Le conseil d'entreprise est obligatoire pour toute entreprise ou établissement totalisant vingt travailleurs permanents ou plus.

L'initiative de son organisation incombe à l'employeur. En cas d'inertie, l'employeur peut être mis en demeure par l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale.

Article 560 : Les entreprises ou les établissements employant moins de vingt travailleurs permanents peuvent mettre en place un conseil d'entreprise après consultation des travailleurs ou sur base d'une convention collective.

Article 561 : Le conseil d'entreprise comprend :

1° l'employeur ou son délégué ;

2° les représentants élus du personnel.

Article 562 : Le conseil d'entreprise est un organe consultatif auprès de l'employeur ayant pour mission d'assurer un contact permanent entre l'employeur et son personnel et d'assurer la mission du comité d'hygiène, de santé et de sécurité au travail, le cas échéant.

Article 563 : Le conseil d'entreprise se réunit au moins une fois par trimestre sur convocation et sous la présidence de l'employeur ou de son délégué.

Il peut également être réuni en raison des circonstances exceptionnelles, à la demande de la majorité des représentants du personnel.

Article 564 : L'employeur fait établir un procès-verbal de chaque réunion du conseil d'entreprise. Un exemplaire dudit procès-verbal est adressé à l'inspection du travail et de la sécurité sociale du ressort. L'original est conservé par l'employeur dans un dossier spécial tenu en permanence à la disposition de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale.

CHAPITRE IV : DE LA REPRESENTATION DU PERSONNEL

Section 1 : Des dispositions communes aux représentants du personnel

Article 565 : Sont considérés comme représentants du personnel au sens du présent Code :

1° les représentants du personnel au conseil d'entreprise ;

2° les délégués syndicaux ;

3° d'autres représentants élus du personnel.

Article 566 : En dehors du temps réservé aux participations à différentes réunions statutaires ou de représentation, le chef d'entreprise ou d'établissement est tenu de laisser aux représentants du personnel dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder huit (08) heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Ce temps leur est payé comme temps de travail. Les heures passées en réunion avec le chef d'entreprise sur convocation de ce dernier ne sont pas imputables sur ce crédit d'heures.

Article 567 : Les représentants du personnel sont reçus collectivement ou séparément par le chef d'entreprise ou d'établissement, ou son représentant, au moins une fois par mois. Ils sont, en outre, reçus sur leur demande en cas d'urgence ou pour répondre aux réclamations contenues dans le registre de réclamations mis à leur disposition par l'employeur.

Article 568 : Les représentants du personnel doivent disposer d'un panneau réservé à l'affichage par eux, à l'exclusion de tout document, des informations qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel en leur qualité de représentant.

Copie du document est adressée au chef d'entreprise au moins deux (2) jours avant son affichage.

En cas de contestation, le chef d'entreprise doit saisir sans délai l'inspecteur du travail qui décide dans le délai de deux (2) jours.

Article 569 : Dans toute la mesure du possible, dans les établissements ou entreprises employant plus de cent travailleurs, un local doit être mis à la disposition des représentants du personnel.

Article 570 : Les représentants du personnel sont soumis à l'obligation de discrétion en ce qui concerne les informations dont leur mission les rend destinataires.

Article 571 : Toute entrave apportée à la libre élection des représentants du personnel ou à l'exercice régulier de leurs fonctions fait l'objet de sanctions pénales.

Article 572 : Le licenciement ou tout acte interprétatif de licenciement d'un représentant du personnel ou de son suppléant, envisagé par l'employeur ou son représentant, est soumis à l'accord de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale.

Article 573 : L'inspecteur du travail et de la sécurité sociale organise obligatoirement une séance de conciliation au cours de laquelle il vérifie s'il y a une faute professionnelle, un motif économique, ou si la demande d'autorisation de licenciement a un rapport avec le mandat détenu ou brigué par le représentant du personnel ou son suppléant.

Lorsqu'il est prouvé qu'il n'y a pas de faute professionnelle, qu'il y ait un lien ou pas entre la demande de licenciement et le mandat, l'autorisation est refusée en cas de non-conciliation.

Par contre, lorsqu'il y a une faute professionnelle, qu'il y ait un lien ou pas entre la demande de licenciement et le mandat et à défaut de conciliation, l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale dresse un procès-verbal de non-conciliation et autorise le licenciement.

La même procédure est appliquée en cas de licenciement pour motif économique.

Article 574 : Les dispositions ci-dessus sont également applicables au candidat représentant du personnel pendant la période qui s'étend de la remise des listes au chef d'établissement à la date du scrutin.

Toutefois, l'employeur peut prononcer immédiatement une mise à pied conservatoire de l'intéressé en attendant la décision définitive.

Si le licenciement est refusé, la mise à pied est annulée et ses effets sont supprimés de plein droit.

La décision motivée de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale est rendue dans un délai maximum de dix jours suivant le dépôt de la demande au bureau de l'inspection du ressort. Elle peut faire l'objet d'un recours judiciaire devant le tribunal du travail.

Article 575 : Le licenciement ou tout acte interprétatif de licenciement infligé au représentant du personnel ou à son suppléant sans autorisation de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale sont réputés nuls.

Les salaires qui leur étaient dus, depuis le jour du licenciement ou pendant la période de sanction jusqu'au jour de l'accord de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale leur sont payés.

Une ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions détermine les modalités d'application du présent article.

Article 576 : L'employeur accorde aux représentants du personnel, à la demande de la majorité de ceux-ci, une heure par trimestre pour réunir le personnel. La date, l'ordre du jour et les autres modalités de l'organisation de cette réunion sont convenus avec l'employeur.

Article 577 : Nonobstant les dispositions ci-dessus, les travailleurs ont la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations et leurs suggestions à l'employeur.

Section 2 : Des représentants du personnel au conseil d'entreprise

Article 578 : Les représentants du personnel au conseil d'entreprise ont pour missions de :

1° présenter les desiderata du personnel ainsi que d'éventuelles réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites concernant notamment les conditions de travail et la protection des travailleurs, l'application des conventions collectives, les classifications professionnelles et les taux de salaire ;

2° communiquer à l'employeur toutes suggestions utiles tendant à l'amélioration de l'organisation et du rendement de l'entreprise, à l'application des prescriptions relatives à la santé et à la sécurité des travailleurs ainsi qu'à la prévoyance sociale ;

3° saisir l'inspection du travail et de la sécurité sociale de toute plainte ou réclamation concernant l'application des prescriptions légales et règlementaires ;

4° négocier, en l'absence d'organisations syndicales, des conventions d'entreprises, donner des avis sur les règlements d'entreprises et le plan des congés.

Article 579 : Les représentants du personnel au conseil d'entreprise sont élus tous les deux ans au scrutin secret. Ils sont rééligibles. Il est élu autant de suppléants que de titulaires.

Les travailleurs, constituant un seul collège électoral, sont électeurs à la seule exception de ceux qui représentent l'employeur et ont reçu de lui une délégation de pouvoir. Sont éligibles les travailleurs électeurs ayant plus d'une année d'ancienneté.

Les représentants dont le mandat est venu à expiration restent en fonction jusqu'à la date des élections des nouveaux représentants.

Une ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions précise les modalités d'application du présent article.

La même ordonnance fixe le nombre de représentants du personnel proportionnellement aux effectifs des entreprises ainsi qu'aux catégories professionnelles.

Article 580 : Les contestations relatives à l'électorat, à l'éligibilité des représentants du personnel au conseil d'entreprise et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale, qui statue d'urgence.

La décision de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale peut faire l'objet d'un recours judiciaire devant le tribunal du travail.

Section 3 : Des délégués syndicaux

Article 581 : Un syndicat ou une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement a le droit de désigner un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise ou d'établissement et animer l'activité syndicale.

Article 582 : Le nombre des délégués syndicaux dans chaque entreprise ou établissement ainsi que les conditions de leur désignation sont fixés par conventions collectives.

Article 583 : Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec les autres fonctions de représentant du personnel.

Article 584 : Le mandat du délégué syndical dans une entreprise prend fin par la démission, le décès, la perte des conditions requises pour la désignation ou par décision judiciaire.

CHAPITRE V : DE L'ORGANISATION PROFESSIONNELLE

Section 1 : De la liberté syndicale

Article 585 : Les travailleurs et les employeurs ont le droit de s'organiser librement pour la défense de leurs intérêts professionnels.

Article 586 : Aucune autorisation préalable n'est requise pour constituer une organisation professionnelle à condition de remplir les formalités prévues par le présent Code et ses règlements d'application.

Article 587 : L'employeur ou le travailleur, sans distinction aucune, a le droit de s'affilier à une organisation professionnelle. A tout moment, un membre d'une

organisation professionnelle peut s'en retirer nonobstant toute clause contraire des statuts.

La personne qui se retire d'une organisation professionnelle conserve le droit d'être membre des organismes de secours mutuel ou de retraite à l'actif desquels elle a ~~contribué par des cotisations ou des versements~~ de fonds.

Article 588 : Le droit syndical s'exerce librement notamment par l'affichage des communications, la tenue des réunions ou la collecte des cotisations.

Les travailleurs bénéficient d'une protection appropriée contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi.

Il est interdit à tout employeur :

1° de subordonner l'emploi d'un travailleur à son affiliation ou non-affiliation à un syndicat quelconque ou à un syndicat déterminé ;

2° de congédier un travailleur ou de lui porter préjudice par tous autres moyens, en raison de son affiliation syndicale ou de sa participation à des activités syndicales.

Article 589 : Les pouvoirs publics, les organisations d'employeurs et de travailleurs doivent s'abstenir de tous actes d'ingérence des unes à l'égard des autres dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration.

Section 2 : De la constitution des syndicats

Article 590 : Les syndicats peuvent valablement être constitués lorsqu'ils comptent au moins :

1° cinq membres pour les syndicats d'employeurs ;

2° vingt membres pour les syndicats de travailleurs.

Article 591 : Le travailleur exerçant une activité professionnelle ou un métier peut, sans autorisation aucune, adhérer à un syndicat.

Peut continuer à faire partie d'un syndicat professionnel, quiconque a quitté l'exercice de sa fonction, de sa profession ou de son métier sans distinction de sexe ou de nationalité.

Article 592 : Le syndicat professionnel se crée à l'issue d'une assemblée générale constitutive.

Les membres du bureau directeur de tout syndicat professionnel doivent déposer auprès du Ministre ayant le travail dans ses attributions, une déclaration de constitution.

La déclaration de constitution est accompagnée d'un dossier comprenant :

1° les statuts notariés et le règlement intérieur du syndicat ;

2° le procès-verbal de l'assemblée générale constitutive ;

3° la liste nominative portant la signature et la profession des membres ayant pris part à l'assemblée générale constitutive ;

4° la liste nominative portant la signature et la profession des membres du bureau directeur ;

5° un extrait du casier judiciaire pour chacun des membres du bureau directeur ;

6° une carte d'identité pour étranger et un permis de travail pour les membres de nationalité étrangère ou les ressortissants des Etats membre de la Communauté Est Africaine ;

Le dossier comprend également des informations sur l'adresse de contact.

Le dépôt a lieu auprès du Ministre ayant le travail dans ses attributions. Copie des statuts et de l'état nominatif des membres chargés de l'administration ou de la direction est adressée à l'inspection générale du travail et de la sécurité sociale.

Article 593 : Les modifications apportées aux statuts et les changements survenus dans la composition de la direction ou de l'administration du syndicat sont soumis aux mêmes formalités que ci-dessus.

Article 594 : Les statuts d'un syndicat contiennent les dispositions indiquant clairement :

1° la dénomination du syndicat ;

2° son siège et son adresse ;

3° ses objectifs ;

4° ses secteurs géographiques et professionnels d'action ;

5° les conditions d'admission et d'exclusion des membres ;

6° le mode d'élection du comité, de son mandat et son mode de renouvellement ;

7° la périodicité de ses assemblées et la procédure de leurs délibérations ;

8° le taux des cotisations de départ ainsi que les modalités de paiement ;

9° la procédure à suivre pour la tenue des comptes ;

10° la procédure prévue pour la modification des statuts ;

11° les conditions et la procédure de dissolution du syndicat et de la répartition de ses biens sociaux.

Article 595 : Les membres chargés de l'administration et de la direction d'un syndicat doivent :

1° être âgés de vingt et un ans au moins ;

2° savoir lire et écrire ;

3° ne pas avoir encouru une condamnation à une peine définitive sans sursis privative de liberté dépassant 6 mois de servitude pénale pour des actes qui, par leur nature, mettent en cause l'intégrité de l'intéressé et présentent de risques véritables pour l'exercice des fonctions syndicales ;

4° exercer ou avoir exercé la profession ou le métier.

Article 596 : Les noms des membres du bureau syndical d'entreprise sont portés à la connaissance du chef d'entreprise. Ils doivent être affichés sur les panneaux réservés aux communications syndicales.

Une copie de la communication adressée au chef d'entreprise est transmise à l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale dans le ressort duquel se trouve l'entreprise.

Section 3 : De l'enregistrement des syndicats

Article 597 : Dans les quarante-cinq jours suivant la date de production des pièces visées à l'article 592, le Ministre ayant le travail dans ses attributions prend une ordonnance d'enregistrement du syndicat si les conditions stipulées aux articles 590 à 596 sont remplies.

Article 598 : Le refus d'enregistrement doit être motivé et ne peut intervenir que si les dispositions légales ou réglementaires sur la constitution du syndicat ne sont pas respectées.

En cas de refus définitif d'enregistrement ou encore si aucune décision n'est intervenue dans un délai de deux mois à partir de la demande d'enregistrement, un recours est ouvert devant la Cour administrative statuant en dernier ressort. Le cas échéant, la Cour ordonne l'enregistrement.

Section 4 : Des droits et obligations des syndicats

Article 599 : Les adhérents de chaque syndicat ou section syndicale peuvent se réunir dans les enceintes de l'entreprise suivant les modalités fixées par accord avec l'employeur.

Article 600 : Les réunions syndicales ont lieu en dehors du temps de travail des participants à l'exception des délégués syndicaux qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

Article 601 : Les syndicats légalement enregistrés jouissent de la personnalité civile. Ils ont le droit d'ester en justice et d'acquérir sans autorisation, à titre gratuit ou à titre onéreux, des biens, meubles et immeubles.

Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile relativement aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

Article 602 : Les syndicats peuvent affecter une partie de leurs ressources à la création d'œuvres au profit de leurs membres.

Article 603 : Le patrimoine des syndicats est insaisissable.

Les locaux, les correspondances et la communication des organisations de travailleurs et d'employeurs sont inviolables, dans les limites de la loi.

Article 604 : Les syndicats peuvent passer des contrats ou des conventions avec tous les autres syndicats, sociétés, entreprises ou personnes. Les conventions collectives du travail sont passées dans les conditions déterminées par le titre X, chapitre 2, du présent Code.

Article 605 : Les responsables des syndicats à tous les niveaux ne peuvent pas faire objet de poursuites judiciaires, administratives ou autres, suite à l'exercice correct des droits syndicaux leur reconnus par la loi.

Article 606 : Les syndicats ont l'obligation :

1° de fournir toutes informations que le Ministre ayant le travail dans ses attributions sollicite, en tant qu'il s'agit exclusivement des activités syndicales ;

2° de respecter les lois et les règlements en vigueur, notamment dans le domaine des relations professionnelles ;

3° d'avoir une adresse de contact où toute communication ou avis peut leur être adressé.

Section 5 : De l'union de syndicats

Article 607 : Plusieurs syndicats peuvent fusionner pour former un nouveau syndicat. Plusieurs syndicats peuvent former une fédération ou une confédération.

Article 608 : La fédération syndicale est un regroupement des syndicats d'un même secteur d'activités.

La confédération est un regroupement des fédérations de différents secteurs d'activités et ayant pour vocation de représenter l'ensemble des travailleurs au niveau national.

Article 609 : Les unions, les fédérations ou les confédérations sont régies par les dispositions du présent Code.

Article 610 : Les unions, les fédérations ou les confédérations doivent faire connaître, dans les conditions prévues à l'article 594, le nom et le siège social des syndicats qui les composent.

Leurs statuts déterminent les règles selon lesquelles les syndicats adhérant à l'union sont représentés dans le conseil d'administration et dans les assemblées générales.

Article 611 : Le syndicat affilié à une fédération ou à une confédération peut s'en retirer à n'importe quel moment, pourvu que la majorité des membres en ait décidé ainsi.

Section 6 : De la représentativité des syndicats

Article 612 : Le caractère représentatif d'un syndicat professionnel est constaté par ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions sur base des critères, des modalités et de la périodicité arrêtés de commun accord avec les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs.

Article 613 : En vue de déterminer l'organisation la plus représentative, parmi les organisations représentatives, les critères suivants sont considérés dans l'appréciation :

1° l'expérience de l'organisation et l'ancienneté ;

2° l'étendue et la nature de son activité ;

3° l'effectif des travailleurs ;

4° son indépendance ;

5° les résultats obtenus aux élections des représentants.

Section 7 : De la cessation d'activités et de la dissolution des syndicats

Article 614 : Nul syndicat ne peut subsister s'il ne justifie pas du nombre des membres prévu à l'article 590 du présent Code.

Article 615 : Les organisations de travailleurs et d'employeurs ne sont pas sujettes à dissolution ou à suspension par voie administrative. Toutefois, le Ministre ayant le travail dans ses attributions peut demander à la Cour administrative la suspension ou la dissolution d'un syndicat qui ne remplit pas les obligations visées à l'article 606 ou qui se livre à des activités étrangères aux fins prévues par le présent Code.

Article 616 : En cas de dissolution, les biens du syndicat sont dévolus conformément aux statuts ou, à défaut de dispositions statutaires, suivant les règles déterminées par l'assemblée générale.

A défaut de dispositions statutaires et en l'absence de décision de l'assemblée générale, l'actif du syndicat ne peut être transféré, sous forme de don, qu'à une autre organisation similaire, légalement constituée ou à des œuvres d'assistance ou de prévoyance sociale.
En aucun cas, ils ne peuvent être répartis entre les membres adhérents en tant que personnes physiques.

TITRE XI : DES DISPOSITIONS PENALES

Article 617 : Est passible d'une amende de cinq cent mille à un million (500.000 à 1.000.000) francs burundais toute personne qui cause, provoque, permet ou impose directement ou indirectement à un travailleur des travaux forcés ou obligatoires de quelque nature que ce soit.

Article 618 : Sans préjudice des dispositions pertinentes du Code pénal en rapport avec les infractions contre l'enfant, est puni d'une amende de cinq cent mille à un million (500.000 à 1.000.000) francs burundais, tout employeur qui fait effectuer par un enfant, un travail disproportionné à ses capacités.

Article 619 : Est puni d'une amende de cent mille à trois cent mille (100.000 à 300.000) francs burundais tout employeur qui, dans les six mois suivant un licenciement pour motif économique, conclut un contrat de travail à durée déterminée au titre d'un accroissement temporaire de l'activité.

Article 620 : Est puni d'une amende de cent mille à cinq cent mille (100.000 à 500.000) francs burundais, tout employeur qui conclut un contrat de travail à durée déterminée pour remplacer un travailleur dont le contrat de travail est suspendu à la suite d'un conflit collectif de travail ou pour effectuer certains travaux particulièrement dangereux.

Article 621 : Est puni d'une amende de cent mille à trois cent mille (100.000 à 300.00) francs burundais, tout employeur qui enfreint les dispositions de l'article 61 relatives à l'obligation de conclure un contrat écrit de mise à disposition d'un travailleur temporaire.

Article 622 : Est passible d'une amende de cinq cent mille à un million (500.000 à 1.000.000) francs burundais, tout tâcheron qui engage des travailleurs sur un contrat avec l'entrepreneur principal pour un travail qu'il sait devoir effectué dans des conditions contraires aux lois, aux règlements et aux conventions collectives en vigueur ou enfreint l'interdiction de sous-traiter.

Article 623 : Est puni d'une amende de cent mille à trois cent mille (100.000 à 300.000) francs burundais, tout employeur qui stipule et paie une rémunération en monnaie n'ayant pas cours légal ou une rémunération inférieure au salaire minimum légal.

Article 624 : Est puni d'une amende de cent mille à trois cent mille (100.000 à 300.000) francs burundais, tout employeur qui enfreint les dispositions de l'article 200 relatives à l'interdiction du paiement des salaires en nature.

Article 625 : Tout employeur qui restreint de quelque manière que ce soit la liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré est puni d'une amende de cinquante mille à cent mille (50.000 à 100.000) francs burundais.

Article 626 : Est passible d'une amende de cinq cent mille à un million (500.000 à 1.000.000) francs burundais, tout employeur qui enfreint les dispositions de l'article 203 relatives aux retenues sur les salaires.

Article 627 : Est puni d'une amende de cent mille à trois cent mille (100.000 à 300.000) francs burundais, tout employeur qui enfreint les dispositions de l'article 265 relatives au repos hebdomadaire.

Article 628 : Est passible d'une amende de cinq cent mille à un million (500.000 à 1.000.000) francs burundais, tout employeur qui occupe les travailleurs pendant les jours fériés ou déclarés chômés et payés par le Gouvernement.

Article 629 : L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions de l'article 316 relatives à la santé et à la sécurité au travail est puni d'une amende de cinq cent mille à un million (500.000 à 1.000.000) francs burundais.
L'amende est portée à cinq million (5.000.000) de francs burundais lorsqu'il survient un accident de travail ou une maladie professionnelle alors que l'employeur a demandé aux travailleurs de reprendre le travail dans une situation où persiste un péril imminent et grave pour la vie ou la santé ou a refusé de mettre en œuvre la décision de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale, prise conformément à l'article 427 du présent Code d'arrêter le travail.

Article 630 : Sans préjudice des dispositions pertinentes du Code pénal, est punie d'une amende de cinquante mille à cent mille (50.000 à 100.000) francs burundais toute personne qui refuse de laisser entrer l'inspecteur du travail dans une entreprise, qui refuse de lui fournir des informations, qui ne répond pas à la convocation ou qui n'applique pas délibérément les recommandations de l'inspecteur du travail ou toute autre entrave par quelques moyens que ce soit à l'exercice des fonctions de l'inspecteur du travail de la sécurité sociale.

Article 631 : Est puni d'une amende de deux cent mille à cinq cent mille (200.000 à 500.000) francs burundais, tout employeur qui porte entrave à la libre élection des représentants des travailleurs au conseil d'entreprise, des délégués syndicaux et d'autres représentants élus des travailleurs ou à l'exercice régulier de leurs fonctions.

Article 632 : Tout employeur qui subordonne l'emploi d'un travailleur à son affiliation ou non affiliation à un syndicat quelconque ou déterminé ou le congédie en raison de son affiliation ou de sa participation à des activités syndicales est puni d'une amende de cinq cent mille à un million (500.000 à 1.000.000) francs burundais.

TITRE XII : DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

Article 633 : En attendant la couverture par la sécurité sociale, la femme travailleuse en congé de maternité est prise en charge par son employeur en ce qui concerne l'indemnité de maternité calculée sur base de la moitié du salaire moyen mensuel en espèce qu'elle percevait au moment de la suspension du travail ainsi qu'au maintien des avantages en nature s'il en existe.

Article 634 : En attendant la prise en charge par l'assurance-maladie-maternité, l'employeur supporte l'indemnité journalière de maladie calculée sur la base des deux tiers du salaire moyen mensuel en espèce qu'il percevait avant la maladie ou l'accident.

La fourniture des prestations prévues au présent article est limitée à trois mois par année civile.

Article 635 : En cas de suspension du contrat de travail par suite de maladie, d'accident, de grossesse ou d'accouchement, le travailleur et sa famille conservent, à charge de l'employeur, le droit, pendant trois mois à compter du commencement de la suspension du contrat, au logement ainsi qu'aux avantages en nature s'il en existe, en attendant la prise en charge par l'assurance maladie.

Article 636 : En attendant la prise en charge par l'assurance-maladie, l'employeur a l'obligation de faire transporter immédiatement à ses frais jusqu'à la formation médicale la plus proche, le travailleur qui, étant sur les lieux de travail, a besoin de soins médicaux, si son état le permet, et que l'intéressé ne peut, sans inconvénient, se déplacer par ses propres moyens.

Article 637 : Les dispositions du présent code s'appliquent immédiatement aux contrats de travail en cours sans toutefois qu'elles aient pour effet de diminuer les avantages acquis par les travailleurs concernés.

Article 638 : Toutes dispositions antérieures contraires au présent code sont abrogées.

Article 639 : La présente loi entre en vigueur le jour de sa promulgation.

Fait à Gitega, le 24 novembre 2020

Evariste NDAYISHIMIYE.-

PAR LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,

VU ET SCELLE DU SCEAU DE LA REPUBLIQUE,

LE MINISTRE DE LA JUSTICE,

Jeanine NIBIZI.