CINQUANTE-SEPTIEME ANNEE- N° 74 LUNDI 14 SEPTEMBRE 2015

JOURNAL OFFICIEL

DE LA

REPUBLIQUE DE COTE D'IVOIRE

paraissant les lundi et jeudi de chaque semaine

SECRETARIAT GENERAL DU GOUVERNEMENT
SERVICE DES JOURNAUX OFFICIELS

ABONNEMENT	6 MOIS	UN AN
Côte d'Ivoire et pays de la CAPTEAO : voie ordinaire :	22.000	42.000
voie aérienne :	28.000	39.000
communs : voie ordinaire	25.000	35.000
voie aérienne	30.000	50.000
Etranger : France et pays extérieurs communs : voie ordinaire	25.000	35.000
voie aérienne	30.000	50.000
Autres pays : voie ordinaire	25.000	35.000
voie aérienne	40.000	50.000
Prix du numéro de l'année courante		1.000
Au-delà du cinquième exemplaire		800
Prix du numéro d'une année antérieure		1.500
Prix du numéro légalisé		2.000

Pour les envois par poste, affranchissement en plus.

ABONNEMENT ET INSERTIONS

Adresser les demandes d'abonnement au chef du **Service des Journaux officiels de la République** de Côte d'Ivoire, B.P. V 70 Abidjan, **BCEAO A 0005 0002.**

Les abonnés désireux de recevoir un reçu sont priés d'ajouter à leur envoi le montant de l'affranchissement.

Les insertions au J.O.R.C.I. devront parvenir au Service des *Journaux officiels* au plus tard le jeudi précédant la date de parution du « J.O.»

ANNONCES ET AVIS

La ligne décomposée en corps 8 de 62 lettres en signe : Interligne et blancs compris	**2.500 francs**
Pour chaque annonce répétée, la ligne	**1.500 francs**
Il n'est jamais compté moins de 10 lignes ou perçu moins de	**25.000 francs**

pour les annonces.

Pour les exemplaires à certifier et à légaliser, il sera perçu en plus du prix du numéro les frais de timbre et de légalisation en vigueur.

SOMMAIRE

PARTIE OFFICIELLE

2015 ACTES PRESIDENTIELS

PRESIDENCE DE LA REPUBLIQUE

20 juil ... Loi n° 2015-532 portant Code du travail. 1197

PARTIE NON OFFICIELLE

Avis et annonces. 1233

PARTIE OFFICIELLE

2015 ACTES PRESIDENTIELS

PRESIDENCE DE LA REPUBLIQUE

LOI n° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du travail.

L'ASSEMBLEE NATIONALE a adopté,

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE promulgue la loi dont la teneur suit.

Dispositions préliminaires

Article 1.— Le présent Code du travail est applicable sur tout le territoire de la République de Côte d'Ivoire.

Il régit les relations entre employeurs et travailleurs résultant de contrats de travail conclus pour être exécutés sur le territoire de la République de Côte d'Ivoire.

Il régit également l'exécution occasionnelle, sur le territoire de la République de Côte d'Ivoire, d'un contrat de travail conclu pour être exécuté dans un autre Etat.

Toutefois, cette dernière disposition n'est pas applicable aux travailleurs déplacés pour une mission temporaire n'excédant pas trois mois.

Il s'applique en certaines de ses dispositions aux apprentis et à toute autre personne liée à l'entreprise en vue d'acquérir une qualification ou une expérience professionnelle.

Art. 2.— Au sens du présent Code, est considérée comme travailleur ou salarié, quels que soient son sexe, sa race et sa nationalité, toute personne physique qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale, publique ou privée, appelée employeur.

Pour la détermination de la qualité de travailleur, il n'est tenu compte ni du statut juridique de l'employeur, ni de celui de l'employé.

Toutefois, les dispositions du présent Code ne sont pas applicables aux personnes nommées dans un emploi permanent d'une administration publique. De même, les travailleurs employés au service de l'Etat ou des personnes morales de droit public et qui relèvent d'un statut particulier échappent, dans la limite de ce statut et de celle des principes généraux du droit administratif, à l'application du présent Code.

Art. 3.— Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue. On entend par travail forcé ou obligatoire, tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de son plein gré.

Art. 4 .— Sous réserve des dispositions expresses du présent Code ou de tout autre texte de nature législative ou réglementaire protégeant les femmes et les enfants, ainsi que des dispositions relatives à la condition des étrangers, aucun employeur ne peut prendre en considération le sexe, l'âge, l'ascendance nationale, la race, la religion, l'opinion politique et religieuse, l'origine sociale, l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat et l'activité syndicale, la séropositivité au VIH ou le Sida avérés ou présumés, le handicap des travailleurs pour arrêter ses décisions en ce qui concerne, notamment, l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la promotion, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, la discipline ou la rupture du contrat de travail.

Art. 5.— Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné ni licencié pour avoir refusé de subir les agissements de harcèlement moral ou sexuel d'un employeur, de son représentant ou de toute personne qui, abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, a donné des ordres, proféré des menaces, imposé des contraintes ou exercé des pressions de toutes natures sur ce salarié.

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné ni licencié pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés.

Nul ne peut prendre en considération le fait que la personne intéressée a refusé de subir les agissements de harcèlement ou qu'une personne témoin les a relatés, pour décider, notamment en matière d'embauche, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation, de résiliation, de renouvellement de contrat de travail ou de sanctions disciplinaires.

Constituent un harcèlement sexuel les comportements abusifs, les menaces, les attaques, les paroles, les intimidations, les écrits, les attitudes, les agissements répétés à l'encontre d'un salarié, ayant une connotation sexuelle, dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

Constituent un harcèlement moral les comportements abusifs, les menaces, les attaques, les paroles, les intimidations, les écrits, les attitudes, les agissements répétés à l'encontre d'un salarié, ayant pour objet ou pour effet la dégradation de ses conditions de travail et qui comme tels sont susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Le harcèlement se prouve par tous moyens.

Art. 6.— Tout licenciement motivé par l'action en justice pour faire respecter les principes et droits fondamentaux au travail est nul et de nul effet. La réintégration du salarié licencié au mépris de cette interdiction est de droit.

En cas de refus de réintégration, l'employeur est tenu au paiement de dommages et intérêts dans les conditions de l'article 18.15 ci-après.

Art. 7.— Les dispositions prévues aux articles 4 et 5 sont affichées sur les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

Il en est de même pour les textes pris pour l'application desdits articles.

Art. 8.— Sous réserve de dérogation expresse, les dispositions du présent Code sont d'ordre public. En conséquence, toute règle résultant d'une décision unilatérale, d'un contrat ou d'une convention et qui ne respecte pas les dispositions dudit Code ou des textes pris pour son application est nulle de plein droit.

Toutefois, le caractère d'ordre public ne fait pas obstacle à ce que des garanties ou droits supérieurs à ceux prévus par le présent Code soient accordés aux travailleurs par décision unilatérale d'un employeur ou d'un groupement patronal par un contrat de travail, une convention collective ou un usage.

Art. 9.— Les travailleurs qui bénéficient d'avantages consentis préalablement à l'entrée en vigueur du présent Code au titre d'une décision unilatérale de l'employeur, d'un contrat de travail, d'une convention collective ou d'un accord d'établissement continuent à en bénéficier pendant leur durée respective, lorsque ces avantages sont supérieurs à ceux qui leur sont reconnus par le présent Code.

Art. 10.— Un exemplaire du présent Code doit être remis par l'employeur aux représentants :

— des délégués du personnel ;

— de chaque centrale syndicale ;

— du comité de santé et de sécurité au travail.

TITRE I

EMPLOI

CHAPITRE PREMIER

Dispositions générales

Art. 11.1.— Les employeurs peuvent embaucher directement leurs travailleurs. Ils peuvent aussi recourir aux services de l'organisme public de placement et aux bureaux ou offices privés de placement.

Toute vacance de poste de travail doit faire l'objet de déclaration auprès de l'organisme public de placement, de publications dans un quotidien national à grand tirage et éventuellement dans tout autre moyen de communication.

Si au terme d'une période d'un mois à compter de la première publication, aucun national n'a satisfait au profil requis, l'employeur est autorisé à recruter tout autre candidat.

Les entreprises sont tenues de déclarer leurs embauches et licenciements à l'organisme public de placement.

Art.11.2.— L'ouverture de bureaux ou d'offices privés de placement ayant pour objet exclusif ou principal d'agir comme intermédiaires entre employeurs et travailleurs est autorisée dans des conditions déterminées par décret.

Art.11.3.— Les entreprises peuvent faire appel à du personnel extérieur dans le cadre du travail temporaire et du prêt de main-d'œuvre. Elles peuvent recourir aux services d'un tâcheron.

Art.11.4.— Est entrepreneur de travail temporaire toute personne physique ou morale dont l'activité exclusive est de mettre à la disposition provisoire d'utilisateurs, personnes physiques ou morales, des salariés qu'elle embauche et rémunère à cet effet en fonction d'une qualification convenue.

Il ne peut être fait appel à des travailleurs temporaires pour remplacer des travailleurs grévistes.

Des décrets déterminent les conditions d'exercice de la profession d'entrepreneur de travail temporaire et les travaux particulièrement dangereux pour lesquels le recours au travail temporaire est interdit.

Art.11.5.— Le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif est autorisé.

Le prêt de main-d'œuvre à but lucratif ne peut être réalisé que dans le cadre du travail temporaire.

Tout prêt de main-d'œuvre à but lucratif qui n'est pas réalisé dans le cadre du travail temporaire est nul. Le travailleur peut faire valoir l'existence d'un contrat de travail le liant à l'utilisateur, sans que cette faculté emporte renonciation aux droits que le travailleur peut avoir à l'encontre du prêteur de main-d'œuvre.

Art.11.6.— Le tâcheron est un sous-entrepreneur qui, sans être propriétaire d'un fonds commercial, artisanal ou agricole, et engageant lui-même la main-d'œuvre nécessaire, passe avec un entrepreneur un contrat écrit ou verbal pour l'exécution d'un travail ou la fourniture de certains services moyennant un prix forfaitaire.

Les salariés recrutés par le tâcheron pour l'exécution du contrat de tâcheronnat doivent travailler sous la direction et le contrôle effectifs de celui-ci.

Art.11.7.— Quand les travaux sont exécutés dans les ateliers, magasins ou chantiers de l'entrepreneur, ce dernier est, en cas d'insolvabilité du tâcheron, substitué à celui-ci en ce qui concerne le paiement des salaires dus aux travailleurs.

Dans ce cas, les travailleurs lésés ont une action directe contre l'entrepreneur.

Art.11.8.— S'il survient un changement d'employeur, personne physique ou personne morale, par suite notamment de succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

L'interruption temporaire de l'activité de l'entreprise ne fait pas, par elle-même, obstacle à l'application des dispositions précédentes.

Art.11.9.— Le nouvel employeur garde néanmoins le droit de procéder à des ruptures de contrat de travail dans les conditions prévues au présent Code.

Les salariés dont les contrats ne sont pas rompus ne peuvent prétendre à aucune indemnité du fait du changement d'employeur.

Art.11.10.— Des décrets d'application déterminent, en tant que de besoin, les modalités d'application du présent chapitre.

CHAPITRE 2

Travail des personnes en situation de handicap

Art. 12.1.— Est considérée comme personne en situation de handicap toute personne physique dont l'intégrité physique ou mentale est passagèrement ou définitivement diminuée soit congénitalement, soit sous l'effet d'une maladie ou d'un accident, en sorte que son autonomie, son aptitude à fréquenter l'école ou à occuper un emploi, s'en trouvent compromises.

Il s'agit d'une personne présentant l'un ou les deux handicaps suivants :

— handicap physique ;

— handicap intellectuel.

Art. 12.2.— L'employeur doit réserver un quota d'emplois aux personnes en situation de handicap possédant la qualification professionnelle requise.

Art.12.3.— Un décret détermine les modalités d'application du présent chapitre.

CHAPITRE 3

Apprentissage et formation professionnelle

SECTION 1

Apprentissage

Art.13.1.— Le contrat d'apprentissage est celui par lequel un chef d'établissement industriel, commercial ou agricole, un artisan ou un façonnier s'oblige à donner ou à faire donner une formation professionnelle méthodique et complète à une autre personne et par lequel celle-ci s'engage, en retour, à se conformer aux instructions qu'elle reçoit et à exécuter les ouvrages qui lui sont confiés en vue de sa formation.

Le contrat doit être constaté par écrit et rédigé en langue française.

Le contrat est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement.

Art.13.2.— Le contrat d'apprentissage est établi en tenant compte des usages et coutumes de la profession.

Un décret détermine les conditions d'exercice des fonctions de maître d'apprentissage.

Art.13.3.— Nul ne peut recevoir des apprentis mineurs s'il n'est âgé de vingt-et-un ans au moins.

Art.13.4.— Aucun maître d'apprentissage, s'il ne vit en famille ou en communauté, ne peut loger en son domicile personnel ou dans son atelier des apprentis mineurs.

Art.13.5.— Ne peuvent recevoir des apprentis mineurs les individus qui ont été condamnés soit pour crime, soit pour délit contre les mœurs.

Art.13.6.— Le maître d'apprentissage doit prévenir sans retard les parents de l'apprenti ou leurs représentants en cas de maladie, d'absence ou de tout autre fait de nature à motiver leur intervention.

Il ne doit employer l'apprenti dans la mesure de ses aptitudes et de ses forces, qu'aux travaux et services qui se rattachent à l'exercice de sa profession.

Art.13.7.— Le maître d'apprentissage doit traiter l'apprenti en bon père de famille.

Si l'apprenti ne sait pas lire, écrire ou compter, le maître est tenu de lui accorder le temps et la liberté nécessaires pour son instruction. Ce temps est donné à l'apprenti selon un accord réalisé entre les parties, mais il ne peut excéder une durée calculée sur la base de deux heures de travail par jour.

Art.13.8.— Le maître d'apprentissage doit enseigner à l'apprenti, progressivement et complètement, l'art, le métier ou la profession spéciale qui fait l'objet du contrat.

Il lui délivre, à la fin de l'apprentissage, une attestation constatant l'exécution du contrat.

Art.13.9.— L'apprenti doit à son maître, dans le cadre de l'apprentissage, obéissance et respect. Il doit l'aider par son travail dans la mesure de ses aptitudes et de ses forces.

L'apprenti dont le temps d'apprentissage est terminé, passe un examen devant un organisme agréé par l'Etat. Un certificat d'aptitude professionnel est délivré à l'apprenti qui a subi l'examen avec succès.

Art.13.10.— L'embauche comme ouvrier ou employé de toute personne liée par un contrat d'apprentissage est passible d'une indemnité au profit du maître d'apprentissage ou du chef d'établissement abandonné.

Tout nouveau contrat d'apprentissage conclu sans que les obligations du précédent contrat aient été remplies complètement ou sans qu'il ait été résolu légalement est nul de plein droit.

SECTION 2

Contrat stage-école

Art.13.11.— Le contrat stage-école est la convention par laquelle un élève ou un étudiant s'engage, en vue de la validation de son diplôme ou de sa formation professionnelle, à recevoir au sein d'une entreprise une formation pratique.

Cette convention doit être constatée par écrit. A défaut, elle est réputée être un contrat de travail à durée indéterminée.

Toute entreprise a l'obligation de recevoir en stage des élèves ou étudiants en vue de la validation de leur diplôme.

Art. 13.12.— Le contrat stage-école n'est pas rémunéré. Toutefois, l'entreprise peut allouer au stagiaire une indemnité dont elle détermine librement le montant.

Le contrat stage-école prend fin au terme de la période conventionnelle sans indemnité ni préavis.

Art.13.13.— Les modalités du contrat stage-école sont déterminées par voie réglementaire.

SECTION 3

Contrat stage de qualification ou d'expérience professionnelle

Art. 13.14.— Le contrat stage de qualification ou d'expérience professionnelle est la convention par laquelle l'entreprise s'engage, pour la durée prévue, à donner au stagiaire une formation pratique lui permettant d'acquérir une qualification ou une expérience professionnelle.

Toute entreprise a l'obligation de recevoir en stage de qualification ou d'expérience professionnelle, des demandeurs d'emplois en vue d'acquérir une qualification ou une première expérience professionnelle.

Le stage de qualification ou d'expérience professionnelle ne peut excéder une durée de douze mois, renouvellements compris.

Art.13.15.— Le contrat stage de qualification ou d'expérience professionnelle doit être constaté par écrit. A défaut, il est réputé être un contrat de travail à durée indéterminée.

Art.13.16.— Le bénéficiaire du stage de qualification ou d'expérience professionnelle est soumis au règlement intérieur de l'entreprise.

Art.13.17.— Le bénéficiaire du stage de qualification ou d'expérience professionnelle n'est pas un salarié. Toutefois, l'entreprise est tenue de lui verser une indemnité forfaitaire.

Art. 13.18.— Tout bénéficiaire d'un contrat stage de qualification ou d'expérience professionnelle reconnu apte à tenir un emploi en rapport avec sa qualification est, pendant une période de six mois, prioritaire en cas d'embauche audit emploi.

Art. 13.19.— Au terme du stage, il est délivré au stagiaire une attestation indiquant la qualification, l'objet du stage et sa durée.

Art.13.20.— Les modalités pratiques de mise en œuvre du contrat stage de qualification ou d'expérience professionnelle sont déterminées par voie réglementaire.

SECTION 4

Chantier-école

Art.13.21.— Est appelé chantier-école toute action collective qui, à partir d'une situation de mise au travail sur une production grandeur nature, a pour objectif la professionnalisation et la qualification dans un métier d'une personne ou d'un groupe de personnes.

Art.13.22.— Les modalités d'organisation et de fonctionnement du chantier-école ainsi que le statut des personnes liées à l'entreprise exécutant le chantier sont déterminés par voie réglementaire.

SECTION 5

Formation professionnelle continue

Art.13.23.— Le travailleur est en droit de bénéficier de la formation professionnelle continue et du perfectionnement professionnel que nécessite l'exercice de son emploi, dans un but de promotion sociale et d'adaptation à l'évolution économique et technologique.

Les conditions de la formation professionnelle continue sont déterminées par voie réglementaire.

Art. 13.24.— L'employeur est en droit d'exiger du personnel en fonction qu'il suive les cours de formation et de perfectionnement professionnels que nécessitent l'exercice de son emploi et l'adaptation à l'évolution économique et technologique.

Le coût de cette formation, qu'elle soit assurée par un organisme spécialisé ou par l'employeur, est à la charge de ce dernier.

Pendant les périodes de formation et de perfectionnement professionnels, le travailleur perçoit son salaire intégral et les indemnités qui s'y rattachent.

Les différends relatifs à la promotion professionnelle sont soumis à la commission de classement.

Si le cours de formation ou de perfectionnement comporte un examen, l'échec du travailleur à cet examen ne peut être la cause d'un licenciement; le travailleur est réintégré dans son emploi précédent et bénéficie de tous les avantages qui s'y rattachent.

Art.13.25.— L'employeur peut soumettre le travailleur à un stage de formation professionnelle.

Si le stage est concluant, le travailleur bénéficie des avantages rattachés à l'emploi pour lequel le stage a été effectué.

Si le travailleur quitte un établissement où il a déjà effectué un stage de formation professionnelle, il ne peut être astreint à un nouveau stage lorsqu'il est engagé dans un autre établissement, relevant du même secteur d'activité, en vue d'assumer les mêmes fonctions.

L'intéressé sera confirmé dans son nouvel emploi dès qu'il aura accompli la période d'essai.

SECTION 6

Congé de formation

Art.13.26.— Le congé de formation est une période de suspension du contrat de travail qui a pour objet de permettre à tout travailleur, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative, et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Le congé prévu au premier alinéa du présent article peut être également accordé à un salarié pour préparer et pour passer un examen pour l'obtention d'un titre ou d'un diplôme.

Art.13.27.— Pour bénéficier du congé de formation, le travailleur doit justifier d'une ancienneté d'au moins trente-six mois dans l'entreprise ou d'un retour de congé de formation depuis au moins trente-six mois.

Le travailleur adresse sa demande écrite de congé de formation à l'employeur, accompagnée de pièces justificatives, au moins deux mois avant le début de la formation.

Sauf accord de l'employeur, aucun travailleur ne peut solliciter son droit à congé de formation plus de deux fois, par période de dix ans continue dans l'entreprise.

Art.13.28.— Dans une même entreprise, lorsque plusieurs travailleurs remplissant les conditions prévues à l'article précédent demandent un congé de formation, l'employeur peut différer la satisfaction de certaines demandes.

Art.13.29.— Le congé de formation correspond à la durée de la formation, sans pouvoir excéder un an s'il s'agit d'une formation continue à temps plein ou 1200 heures s'il s'agit de formations constituant un cycle pédagogique comportant des enseignements discontinus ou à temps partiel.

Les dispositions de l'alinéa précédent du présent article ne font pas obstacle à la conclusion d'accords stipulant des durées plus longues pour les congés de formation.

Art.13.30.— Le bénéfice du congé de formation demandé est de droit, sauf dans le cas où l'employeur estime que cette absence peut avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. En cas de différend, l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort peut être saisi par l'une des parties. En cas de désaccord devant l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort, la rupture du contrat de travail qui en résulte est un licenciement légitime, sauf pour le travailleur à rapporter la preuve d'une intention de nuire susceptible d'ouvrir droit à réparation.

Art.13.31.— La formation est prise en charge par le travailleur.

SECTION 7

Congé de formation syndicale

Art.13.32.— Le congé de formation syndicale est une période au cours de laquelle les représentants des travailleurs participent à une formation syndicale.

La durée de ce congé, qui ne peut excéder trois semaines dans l'année, est fixée d'accord parties entre les syndicats des travailleurs et l'employeur. Il ne vient pas en déduction de la durée normale du congé payé. Les parties contractantes s'emploieront à ce que ces absences n'apportent pas de gêne à la marche normale du travail.

Le temps non travaillé est rémunéré par l'employeur comme temps de travail effectif ; il n'est pas récupérable et est considéré comme temps de service pour la détermination des droits du travailleur au congé payé.

CHAPITRE 4

Conclusion du contrat de travail

Art.14.1.— Le contrat de travail est un accord de volontés par lequel une personne physique s'engage à mettre son activité professionnelle sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou d'une personne morale, moyennant rémunération.

Art.14.2.— Le contrat de travail est passé librement et, sous réserve des dispositions du présent Code, constaté dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter.

Lorsqu'il est écrit, le contrat de travail est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement.

Art. 14.3.— Le contrat de travail peut être conclu pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée, selon les règles définies au chapitre 5 du présent titre.

Art.14.4.— L'existence du contrat de travail se prouve par tous moyens.

Art. 14.5.— Le contrat de travail, qu'il soit à durée déterminée ou à durée indéterminée, peut comporter une période d'essai dont la durée totale maximale est fixée par décret.

Lorsque les parties au contrat de travail décident de soumettre leurs relations à une période d'essai ou de la renouveler, le contrat doit être passé par écrit ou constaté par une lettre d'embauche mentionnant la durée de la période d'essai.

Toutefois, les conventions collectives peuvent prévoir que les contrats de travail de tout ou partie des salariés qu'elles visent, comporteront obligatoirement une période d'essai et ne pas en subordonner la validité à la conclusion d'un contrat écrit.

Art. 14.6.— Les conditions dans lesquelles un employeur peut subordonner la conclusion d'un contrat de travail ou son maintien à la constitution d'une garantie financière sont déterminées par décret.

Art.14.7.— Lorsqu'un travailleur ayant rompu abusivement son contrat de travail engage à nouveau ses services, le nouvel employeur est solidairement responsable du dommage causé à l'employeur précédent dans les trois cas suivants :

1. quand il est démontré qu'il est intervenu dans le débauchage ;

2. quand il a embauché un travailleur qu'il savait lié par un contrat de travail ;

3. quand il a continué à occuper un travailleur après avoir appris que ce travailleur était encore lié à un employeur par un contrat de travail. Dans ce troisième cas, la responsabilité du nouvel employeur cesse d'exister si, au moment où il a été averti, le contrat de travail abusivement rompu par le travailleur arrive à expiration, soit s'il s'agit de contrat à durée déterminée, par l'arrivée du terme, soit, s'il s'agit de contrat à durée indéterminée, par l'expiration du préavis ou si un délai de quinze jours s'était écoulé depuis la rupture dudit contrat.

CHAPITRE 5

Contrat à durée déterminée

Art.15.1.— Le contrat de travail à durée déterminée est un contrat qui prend fin à l'arrivée d'un terme fixé par les parties au moment de sa conclusion. L'effectif des travailleurs sous contrat à durée déterminée occupant un emploi permanent ne doit pas dépasser le tiers de l'effectif total de l'entreprise.

Art.15.2.— A l'exception des contrats visés à l'article 15.7 du présent Code, le contrat de travail à durée déterminée doit être passé par écrit ou constaté par une lettre d'embauche.

Art.15.3.— Le contrat de travail conclu pour une durée déterminée doit comporter un terme précis fixé dès sa conclusion ; il doit donc indiquer soit la date de son achèvement, soit la durée précise pour laquelle il est conclu.

Art. 15.4.— Les contrats à terme précis ne peuvent être conclus pour une durée supérieure à deux ans.

Les contrats à terme précis peuvent être renouvelés sans limitation.

Toutefois, ces renouvellements ne peuvent avoir pour effet d'entraîner un dépassement de la durée maximale de deux ans.

Art.15.5.— Dans une entreprise où il a été réalisé un licenciement pour motif économique, l'employeur ne peut pourvoir les postes concernés au moyen de contrat à durée déterminée, sauf si la durée de ces contrats, non susceptibles de renouvellement, n'excède pas trois mois.

Art.15.6.— Le contrat à durée déterminée à terme imprécis, quel que soit son motif, ne peut avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas ci-après :

— remplacement d'un travailleur en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail ou d'attente de l'entrée en service d'un travailleur recruté par contrat à durée indéterminée ;

— surcroît occasionnel de travail ou activité inhabituelle de l'entreprise ;

— emplois à caractère saisonnier ;

— emplois dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie conventionnelle et pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée ;

— durée d'un chantier ou d'un projet.

Le terme est alors constitué par le retour du salarié remplacé ou la rupture de son contrat de travail, la fin de la saison, du chantier ou du projet ou la fin du surcroît occasionnel de travail ou de l'activité inhabituelle de l'entreprise.

Au moment de l'engagement, l'employeur doit communiquer au travailleur les éléments éventuellement susceptibles d'éclairer ce dernier sur la durée approximative du contrat.

Art. 15.7.— Sont assimilés aux contrats à durée déterminée à terme imprécis les contrats des travailleurs journaliers engagés à l'heure ou à la journée pour une occupation de courte durée et payés à la fin de la journée, de la semaine ou de la quinzaine.

Art. 15.8.— Lorsqu'un contrat à durée déterminée prend fin sans que ne soit conclu un contrat à durée indéterminée entre les parties, le travailleur a droit à une indemnité de fin de contrat comme complément de salaire.

Le taux applicable pour la détermination de l'indemnité de fin de contrat est de 3%. Il s'applique sur la somme des salaires bruts perçus par le travailleur pendant la durée de son contrat de travail.

L'indemnité dont le taux est assis sur la rémunération totale brute due au travailleur pendant la durée du contrat, est payée à celui-ci lors du règlement du dernier salaire.

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due :

— lorsque le salarié refuse la conclusion d'un contrat à durée indéterminée pour le même emploi ou pour un emploi similaire comportant une rémunération au moins équivalente ;

— lorsqu'une rupture anticipée du contrat est le fait du salarié ou lorsqu'elle est consécutive à une faute lourde du travailleur.

Art.15.9.— Le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant terme que pour force majeure, accord commun ou faute lourde de l'une des parties. Il peut également être rompu avant terme, pendant la période d'essai.

Toute rupture prononcée en violation des règles ci-dessus donne lieu, au profit de la partie lésée, à dommages et intérêts correspondant aux salaires et avantages de toute nature dont le salarié aurait bénéficié pendant la période restant à courir jusqu'au terme de son contrat.

Le contrat à durée déterminée à terme imprécis conclu pour le remplacement d'un travailleur temporairement absent peut être rompu par décision unilatérale du salarié dès lors qu'il a été exécuté pendant six mois au moins.

Art.15.10.— Les contrats de travail à durée déterminée qui ne satisfont pas aux exigences posées par le présent chapitre sont réputés être à durée indéterminée.

CHAPITRE 6

Exécution et suspension du contrat de travail

SECTION 1

Exécution du contrat de travail

Art. 16.1.— Le règlement intérieur est établi par le chef d'entreprise sous réserve de la communication dont il est fait mention au troisième alinéa du présent article. Son contenu est limité exclusivement aux règles relatives à l'organisation technique du travail, à la discipline et aux prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité nécessaires à la bonne marche de l'entreprise.

Toutes autres clauses y figurant, notamment celles relatives à la rémunération, sont considérées comme nulles de plein droit, sous réserve des dispositions de l'article 32.4 du présent Code.

Le règlement intérieur est soumis, pour avis, aux délégués du personnel et lorsqu'il en existe, aux syndicats de base. Il est communiqué à l'inspecteur du travail et des lois sociales, qui peut exiger le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois et règlements en vigueur.

Si l'entreprise ne possède pas de délégués du personnel ni de syndicat de base, l'employeur soumet son projet de règlement intérieur aux travailleurs délégués par leurs pairs. Le nombre de travailleurs à désigner doit être égal à celui des délégués titulaires qu'aurait comporté l'entreprise ou l'établissement. Cette désignation ne fait pas d'eux des délégués du personnel.

Les modalités de communication, de dépôt et d'affichage du règlement intérieur ainsi que le nombre de travailleurs de l'entreprise au-dessus duquel l'existence de ce règlement est obligatoire sont fixés par décret.

Art. 16.2.— Les modifications apportées au règlement intérieur 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 intérieur sont soumises aux mêmes conditions de communication, d'affichage et de dépôt que le règlement intérieur déjà établi.

Art. 16.3.— Dans les limites de son contrat, le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise. Il doit notamment fournir le travail pour lequel il a été embauché, l'exécuter lui-même et avec soin.

Art. 16.4.— Sauf convention contraire, il lui est loisible d'exercer en dehors de son temps de travail, toute activité à caractère professionnel non susceptible de concurrencer l'entreprise ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.

Art. 16.5.— Est nulle de plein droit toute clause d'un contrat portant interdiction pour le travailleur d'exercer une activité quelconque à l'expiration du contrat.

Art. 16.6.— L'employeur doit procurer le travail convenu au lieu convenu. Il ne peut exiger un travail autre que celui prévu au contrat, sauf cas d'urgence ou de péril et pour une tâche temporaire.

Toute modification substantielle du contrat de travail requiert l'accord préalable du salarié.

SECTION 2

Suspension du contrat de travail

Art.16.7.— Le contrat de travail est suspendu, notamment :

a) en cas de fermeture de l'établissement par suite du départ de l'employeur sous les drapeaux ou pour une période obligatoire d'instruction militaire ;

b) pendant la durée du service militaire du travailleur et pendant les périodes obligatoires d'instruction militaire auxquelles il est astreint ;

c) pendant la durée de l'absence du travailleur, en cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé dans des conditions déterminées par décret, durée limitée à six mois ; en cas de maladie de longue durée, le délai est porté à douze mois. Ce délai peut être prorogé jusqu'au remplacement du travailleur , la liste des maladies de longue durée est déterminée par voie réglementaire ;

d) pendant la période d'indisponibilité du travailleur résultant d'un accident du travail ou de maladie professionnelle jusqu'à consolidation des lésions ou guérison ;

e) pendant la période de garde à vue et de détention préventive du travailleur motivée par des raisons étrangères au service et lorsqu'elle est connue de l'employeur, dans la limite de six mois ;

f) pendant les permissions exceptionnelles pouvant être accordées par l'employeur au travailleur à l'occasion d'événements familiaux touchant directement son propre foyer ;

g) pendant les périodes de chômage technique prévues à l'article 16.11 ci-dessous.

Art. 16.8.— Le contrat de travail est également suspendu pendant la période de mise en disponibilité sans salaire, obtenue par le travailleur à sa demande, pour remplir des obligations d'ordre personnel, notamment pour :

— l'allaitement à l'issue d'un congé de maternité ;

— l'assistance à un enfant physiquement diminué ;

— l'exercice d'un mandat public ;

— le congé de formation ;

— élever son enfant.

La période de mise en disponibilité n'entre pas en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté et du congé.

Art. 16.9.— Dans les trois premiers cas visés à l'article 16.7 ci-dessus, l'employeur est tenu de verser au travailleur, dans la limite normale de préavis, une indemnité égale au montant de sa rémunération pendant la durée de l'absence.

En cas de maladies de longue durée, l'indemnité due par l'employeur est versée pendant une période de douze mois.

Si le contrat est à durée déterminée, la limite de préavis à prendre en considération est celle fixée pour les contrats à durée indéterminée. Dans ce dernier cas, la suspension ne peut avoir pour effet de proroger le terme du contrat initialement prévu.

Dans le cas de maladie, les indemnités prévues à l'alinéa précédent peuvent être versées par le service médical interentreprises auquel adhère l'employeur, à l'aide de fonds provenant de la participation de ses adhérents.

Au cas où après consolidation de la blessure, le travailleur accidenté du travail ne serait plus à même de reprendre son service et de l'assurer dans des conditions normales, l'employeur cherchera avec les délégués du personnel de son établissement la possibilité de reclasser l'intéressé dans un autre emploi.

Durant la période prévue pour l'indemnisation du travailleur accidenté, celui-ci, en état d'incapacité temporaire, perçoit une allocation calculée de manière à lui assurer son ancien salaire, heures supplémentaires non comprises, et déduction faite de la somme qui lui est due par l'institution de prévoyance sociale en vertu de la réglementation sur les accidents du travail pour cette même période.

Dans les trois derniers cas, l'employeur n'est pas tenu de maintenir une rémunération.

Art. 16.10.— Les droits des travailleurs mobilisés sont garantis, en tout état de cause, par la législation en vigueur.

Art. 16.11.— Lorsqu'en raison de difficultés économiques graves, ou d'événements imprévus relevant de la force majeure, le fonctionnement de l'entreprise est rendu économiquement ou matériellement impossible, ou particulièrement difficile, l'employeur peut décider de la suspension de tout ou partie de son activité.

La décision indique la durée de la mise en chômage technique ainsi que les compensations salariales éventuellement proposées aux salariés.

La mise en chômage technique prononcée pour une durée déterminée peut être renouvelée.

En tout état de cause, la mise en chômage technique ne peut être imposée au salarié, en une ou plusieurs fois, pendant plus de deux mois au cours d'une même période de douze mois. Passé le délai de deux mois, le salarié a la faculté de se considérer comme licencié. Avant ce délai, il conserve le droit de démissionner.

Toutefois, les parties peuvent convenir d'une prorogation du délai de deux mois pour une période supplémentaire n'excédant pas quatre mois. Dans ce cas, l'employeur a l'obligation de verser au salarié au moins le tiers du salaire brut.

Après ces deux mois, le refus du salarié d'accepter une nouvelle période de renouvellement du chômage technique équivaut à un licenciement légitime, sauf pour le travailleur à rapporter la preuve d'une intention de nuire susceptible d'ouvrir droit à réparation.

En cas de licenciement de plus d'un travailleur consécutif au refus de renouvellement de leur mise en chômage technique, l'employeur est tenu de suivre la procédure de licenciement collectif pour motif économique prévue aux articles 18.10 et suivants.

L'inspecteur du travail et des lois sociales est informé sans délai de toute décision de mise en chômage technique ou de son renouvellement.

CHAPITRE 7

Procédure de sanction disciplinaire

Art.17.1.— Il est interdit à l'employeur d'infliger des sanctions pécuniaires ou une double sanction pour la même faute.

Art.17.2.— Constitue une sanction disciplinaire toute mesure autre que des observations verbales, prise dans le cadre disciplinaire par l'employeur, à la suite d'un agissement du salarié jugé fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence, la fonction ou la carrière du salarié dans l'entreprise.

Art. 17.3.— Les sanctions disciplinaires sont :

— l'avertissement écrit ;

— la mise à pied temporaire sans salaire, d'une durée de 1 à 3 jours ;

— la mise à pied temporaire sans salaire, d'une durée de 4 à 8 jours ;

— le licenciement.

Art. 17.4.— Le motif du licenciement peut tenir à la personne du salarié, qu'il s'agisse de son état de santé, de son aptitude à tenir l'emploi, de son insuffisance professionnelle ou de sa conduite fautive. Le licenciement est alors qualifié de licenciement pour motif personnel.

L'employeur qui licencie pour motif personnel doit notifier sa décision par écrit au salarié. La lettre de licenciement comporte nécessairement :

— l'indication du ou des motifs de la rupture ;

— le nom ou la raison sociale de l'employeur ;

— le numéro d'immatriculation à l'institution de Prévoyance sociale et l'adresse de l'employeur ;

— les nom, prénoms, numéro d'affiliation à l'Institution de prévoyance sociale, date d'embauche et qualification professionnelle du salarié licencié ;

— la date de prise d'effet de la rupture.

Dans le même temps où il notifie le licenciement au salarié, l'employeur informe l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort. Cette information écrite comporte les mêmes indications que celles contenues dans la lettre de licenciement.

Art. 17.5.—Préalablement à toute sanction, le travailleur doit pouvoir s'expliquer, dans un délai de 72 heures à compter de la réception de la demande d'explication, soit par écrit, soit verbalement.

Dans ce dernier cas, s'il le désire, il peut se faire assister d'un à trois délégués du personnel.

Les explications verbales fournies sont transcrites par l'employeur, en présence des délégués du personnel qui ont assisté à l'audition du travailleur.

Ses explications sont lues, signées par lui et contresignées par l'employeur et les personnes ayant assisté les parties.

En cas de sanction décidée par l'employeur, celle-ci doit être notifiée au travailleur concerné dans un délai de quinze jours ouvrables courant à partir de la date de réception des explications écrites, sauf cas de licenciements des travailleurs protégés.

Une copie de cette décision de sanction, accompagnée de la demande d'explication ainsi que des explications écrites du travailleur, doit être adressée à l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort et au délégué du personnel.

Aucune sanction antérieure de plus de six mois à l'engagement de poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.

Passé un délai de trois mois depuis la connaissance par l'employeur de son existence, aucun fait reproché au travailleur ne peut faire l'objet de sanction disciplinaire.

CHAPITRE 8

Rupture du contrat de travail

Art.18.1. — Pendant la période d'essai fixée sans fraude ni abus, le contrat de travail peut être rompu librement sans préavis et sans que l'une ou l'autre des parties puisse prétendre à indemnités.

Art.18.2.— Le contrat de travail à durée déterminée cesse dans les conditions prévues au chapitre 5 du présent titre.

Art. 18.3.— Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté du salarié. Il peut cesser par la volonté de l'employeur qui dispose d'un motif légitime.

Si à l'expiration du délai prévu à l'article 16.7 c, le travailleur dont le contrat de travail a été suspendu pour cause de maladie de longue durée, se trouve dans l'incapacité de reprendre son emploi initial, l'employeur peut mettre un terme à son contrat par écrit.

Le licenciement intervenant dans ces conditions n'est légitime que dans les cas suivants :

— impossibilité d'aménagement raisonnable du poste de travail et de reclassement du travailleur ;

— refus par le travailleur de la proposition de reclassement qui lui est faite ;

— inaptitude à tout emploi constatée par un médecin du travail.

Dans ces cas, le travailleur perçoit l'intégralité de ses droits de rupture de son contrat de travail.

Le contrat de travail à durée indéterminée est également rompu lorsque le salarié remplit les conditions de départ à la retraite.

La limite d'âge d'admission à la retraite est fixée par le Code de prévoyance sociale.

Un décret précise les modalités d'application du présent article.

Art. 18.4.— Dans les cas prévus à l'article 18.3 alinéa 1 ci-dessus, la résiliation du contrat de travail est subordonnée à un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture. En l'absence de conventions collectives, un décret détermine les conditions et la durée du préavis, compte tenu, notamment, de la durée du contrat et des catégories professionnelles.

La partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat doit notifier par écrit sa décision à l'autre. Lorsque l'initiative émane de l'employeur, cette notification doit être motivée.

Art. 18.5.— Si à l'expiration du délai prévu à l'article 16.7 c) du présent Code, le travailleur dont le contrat de travail a été suspendu pour cause de maladie, se trouve dans l'incapacité de reprendre son travail, l'employeur peut le remplacer définitivement après lui avoir signifié par tout moyen laissant trace écrite qu'il prend acte de la rupture du contrat de travail.

A cette occasion, il doit lui verser le montant des indemnités compensatrices de préavis, de congés et l'indemnité de licenciement auxquelles le travailleur pourrait avoir droit du fait de cette rupture.

Il doit tenir à sa disposition un certificat de travail accompagné d'un relevé nominatif de salaire de l'institution de prévoyance sociale à laquelle le travailleur est affilié.

Le travailleur remplacé dans les conditions indiquées au premier alinéa du présent article, qui produit un certificat médical de guérison ou de consolidation et d'aptitude au poste, conserve pendant un délai d'un an, un droit de priorité de réembauchage. Ce délai est renouvelable une seule fois.

Art. 18.6.— Pendant la durée du délai de préavis, l'employeur et le travailleur sont tenus au respect de toutes les obligations réciproques qui leur incombent.

En vue de la recherche d'un autre emploi, le travailleur bénéficie, pendant la durée du préavis, de deux jours de liberté par semaine, globalement payés à plein salaire.

La répartition de ces jours de liberté dans le cadre du fonctionnement de l'établissement est fixée d'un commun accord ou, à défaut, alternativement un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du travailleur.

La partie à l'égard de laquelle ces obligations ne sont pas respectées ne peut se voir imposer aucun délai de préavis, sans préjudice des dommages-intérêts qu'elle peut demander.

Art. 18.7.— Toute rupture de contrat à durée indéterminée, sans préavis ou sans que le délai de préavis ait été intégralement observé, emporte obligation, pour la partie responsable, de verser à l'autre une indemnité 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'a pas été effectivement respecté.

Cependant, la rupture de contrat peut intervenir sans préavis en cas de faute lourde, sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente, en ce qui concerne la gravité de la faute.

Art. 18.8.— Peuvent être considérés notamment comme fautes lourdes, sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente les faits ou comportements d'un travailleur ayant un lien avec ses fonctions et rendant intolérable le maintien des relations de travail.

Art. 18.9.— Constitue un licenciement pour motif économique, le licenciement opéré par un employeur en raison d'une suppression ou transformation d'emploi, consécutives notamment à des mutations technologiques, à une restructuration ou à des difficultés économiques de nature à compromettre l'équilibre financier de l'entreprise.

Le travailleur congédié par suite de licenciement pour motif économique bénéficie pendant deux ans d'une priorité d'embauche dans la même catégorie d'emploi.

Le travailleur bénéficiant d'une priorité d'embauche est tenu de communiquer à son employeur tout changement d'adresse survenu après son départ de l'établissement.

L'employeur est alors tenu, en cas de vacance d'emploi, d'aviser le travailleur intéressé par tout moyen laissant trace écrite.

Art. 18.10.— Le chef d'entreprise qui envisage d'effectuer un licenciement pour motif économique de plus d'un travailleur, organise, avant l'application de sa décision, une réunion d'information et d'explication avec les délégués du personnel qui peuvent se faire assister de représentants de leurs syndicats de base, fédération ou centrale syndicale. Cette réunion a lieu sous la présidence de l'inspecteur du travail et des lois sociales à l'inspection du travail du ressort.

Art. 18.11.— Le chef d'entreprise adresse au conseil national du dialogue social, pour avis et propositions, aux délégués du personnel et à l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort, quinze jours ouvrables au moins avant la réunion prévue à l'article précédent, un dossier précisant les causes du licenciement projeté, les critères retenus par l'entreprise, la liste du personnel concerné et la date du licenciement ainsi que tout document nécessaire à l'appréciation de la situation.

Art. 18.12.— La réunion d'information et d'explication prévue à l'article précédent se tient à l'inspection du travail du ressort. L'inspecteur du travail et des lois sociales s'assure que toutes les parties ont été informées.

Si, pour quelque raison que ce soit, la réunion ne peut se tenir dans les locaux de l'inspection du travail et des lois sociales, elle a lieu, dans les 48 heures ouvrables suivant la date initiale de la réunion, dans ceux de l'entreprise si l'inspecteur du travail en convient.

Art. 18.13.— Avant le licenciement, l'inspecteur du travail et des lois sociales s'assure du respect des critères établis et de la procédure prescrite par le présent Code.

En cas de non-respect de la procédure ou des critères fixés, l'inspecteur du travail et des lois sociales le notifie par écrit au chef d'entreprise.

L'inspecteur du travail et des lois sociales signe avec les parties le procès-verbal de la réunion.

Art. 18.14 .— Lorsque le licenciement de plus d'un travailleur intervient pour motif économique, le chef d'entreprise remet à l'inspecteur du travail et des lois sociales trois exemplaires du dossier complet de la décision prise. L'employeur communique également la liste des travailleurs licenciés aux autorités chargées de la promotion de remploi et de la reconversion professionnelle.

Art. 18.15.— Toute rupture abusive du contrat donne lieu à dommages-intérêts. Les licenciements effectués sans motif légitime ou en violation des dispositions de l'article 4 du présent Code ou les licenciements économiques collectifs, sans respect de la procédure requise ci-dessus ou pour faux motif, sont abusifs. La juridiction compétente constate l'abus par une enquête sur les causes et les circonstances de la rupture du contrat.

En cas de licenciement, le jugement doit mentionner expressément le motif allégué par l'employeur.

Le montant des dommages et intérêts est fixé en tenant compte, en général, de tous les éléments qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice causé et notamment :

a) lorsque la responsabilité incombe au travailleur, du préjudice subi par l'employeur en raison de l'inexécution du contrat dans la limite maximale de six mois de salaire ;

b) lorsque la responsabilité incombe à l'employeur, le montant des dommages et intérêts équivalant à un mois de salaire brut par année d'ancienneté dans l'entreprise ne peut être inférieur à trois mois de salaire ni excéder vingt mois de salaire brut.

Ces dommages-intérêts ne se confondent ni avec l'indemnité pour inobservation du délai de préavis ni avec l'indemnité de licenciement.

Art. 18.16.— Dans tous les cas où la rupture du contrat n'est pas imputable au travailleur, y compris celui de la force majeure, une indemnité de licenciement, fonction de la durée de service continu dans l'entreprise, est acquise au travailleur ou à ses héritiers.

Lorsque la rupture est consécutive au décès du travailleur, ses héritiers perçoivent en outre une contribution aux frais funéraires.

Le taux de l'indemnité de licenciement, la durée de service continu y ouvrant droit et les modalités de son attribution ainsi que le taux de la contribution aux frais funéraires sont fixés par décret dans le silence ou l'absence des conventions collectives.

Art.18.17.— Les parties ne peuvent renoncer à l'avance au droit de se prévaloir des règles relatives au licenciement.

Toutefois, les parties ont la faculté de convenir de ruptures négociées du contrat de travail qui, sous réserve des dispositions de l'alinéa ci-dessous, ne peuvent être remises en cause que dans les conditions du droit civil.

Lorsque ces ruptures font partie d'une opération de réduction des effectifs pour motif économique, elles doivent être, au même titre que les licenciements, annoncées lors de la réunion d'information et d'explication.

Art. 18.18.— A l'expiration du contrat, l'employeur doit remettre au travailleur, sous peine de dommages-intérêts, un certificat de travail indiquant exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature et les dates des emplois successivement occupés, un relevé nominatif de salaire de l'institution de prévoyance sociale à laquelle le travailleur est affilié.

Ce certificat est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement, même s'il contient la formule «libre de tout engagement» ou toute autre formule ne constituant ni obligation ni quittance. Cela vaut également pour le relevé nominatif des salaires.

Art. 18.19.— L'obligation de délivrance de certificat de travail et du relevé nominatif de salaire de l'institution de prévoyance sociale imposée à l'employeur subsiste après le décès du travailleur au profit de ses ayants droit et doit être exécutée à leur demande.

Art. 18.20.— La cessation de l'entreprise, sauf en cas de force majeure, ne dispense pas l'employeur de respecter les règles établies ci-dessus dans le présent chapitre. La mise en œuvre des procédures collectives d'apurement du passif n'est pas considérée comme un cas de force majeure.

TITRE II

CONDITIONS DE TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER

Durée du travail

Art. 21.1.— La durée et l'horaire de travail sont fixés par l'employeur dans le respect des règles édictées par le présent Code et des textes pris pour son application. La durée et l'horaire de travail sont affichés sur les lieux de travail et communiqués à l'inspecteur du travail et des lois sociales.

Article 21.2.— Dans tous les établissements soumis au présent Code, à l'exception des établissements agricoles, la durée normale du travail des personnels, quels que soient leur sexe et leur mode de rémunération, est fixée à quarante heures par semaine. Cette durée peut être dépassée par application des règles relatives aux équivalences, aux heures supplémentaires, à la récupération des heures de travail perdues et à la modulation.

Dans les établissements agricoles et assimilés, la durée normale du travail des personnels, quels que soient leur sexe et leur mode de rémunération, est fixée à deux mille quatre cents heures par an. Cette durée peut être dépassée par application des règles relatives aux équivalences, aux heures supplémentaires et à la récupération des heures de travail perdues.

Une durée de travail inférieure à la durée normale peut être stipulée dans le cadre du travail à temps partiel. Dans ce cas, le contrat doit être constaté par un écrit, ou une lettre d'embauche mentionnant la durée du travail. Des heures complémentaires peuvent être accomplies dans des conditions et limites prévues par décret.

Art. 21.3.— Des décrets déterminent les modalités d'application des dispositions de l'article précédent et fixent notamment :

— la répartition des heures de travail sur les jours de la semaine ;

— les conditions dans lesquelles les employeurs peuvent déroger à la règle de l'horaire collectif et pratiquer des horaires individualisés ;

— s'il y a lieu et pour certaines professions, le nombre d'heures de présence au poste de travail réputé être équivalent à quarante heures ou à deux mille quatre cents heures de travail effectif ;

— les cas et les conditions, notamment de rémunération majorée, dans lesquels peuvent être accomplies des heures supplémentaires ;

— les cas et les conditions dans lesquels des interruptions collectives de travail peuvent donner lieu à une augmentation ultérieure de la durée du travail afin de compenser ces pertes d'activité, les heures ainsi récupérées n'étant pas considérées comme des heures supplémentaires ;

— les conditions dans lesquelles les négociateurs sociaux peuvent conclure des accords de modulation instaurant, en fonction des fluctuations saisonnières prévisibles de l'activité des entreprises, une répartition inégale des heures de travail normales sur les diverses périodes de l'année, des périodes de moindre activité étant compensées par des périodes de plus grande activité ;

— les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures supplémentaires.

CHAPITRE 2

Travail de nuit

Art. 22.1.— Les heures pendant lesquelles le travail est considéré comme travail de nuit sont fixées dans des conditions déterminées par décret.

Art. 22.2.— Le travail de nuit est interdit aux femmes enceintes sauf avis médical contraire et aux jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit ans.

Des dérogations peuvent toutefois être accordées, dans des conditions fixées par décret, en raison de la nature particulière de l'activité professionnelle.

Art. 22.3.— Le repos des jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit ans doit avoir une durée minimale de douze heures consécutives.

Art. 22.4.— Les conditions dans lesquelles s'effectue le travail de nuit, en particulier les garanties spécifiques exigées par la nature de ce travail, sont fixées par décret.

CHAPITRE 3

Travail des enfants et des femmes, protection de la maternité et éducation des enfants

Art. 23.1.— La nature des travaux interdits aux femmes, aux femmes enceintes et aux enfants est déterminée dans des conditions fixées par décret.

Art. 23.2.— Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise avant l'âge de 16 ans et apprentis avant l'âge de 14 ans, sauf dérogation édictée par voie réglementaire.

Les jeunes travailleurs âgés de 16 à 21 ans ont les mêmes droits que les travailleurs de leur catégorie professionnelle. Les jeunes travailleurs ne peuvent en aucun cas subir des abattements de salaires ou des déclassements professionnels du fait de leur âge.

L'employeur tient un registre de toutes les personnes de moins de 18 ans employées dans son entreprise, avec pour chacune d'elles, l'indication de sa date de naissance.

Art. 23.3.— L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, résilier son contrat de travail au cours d'une période d'essai, sous réserve des dispositions de l'article 23.7 prononcer une mutation d'emploi ou de poste de travail. Il lui est également interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

Lors de la visite médicale d'embauche, la femme enceinte peut présenter un dossier incomplet si certains examens normalement prescrits se révèlent dangereux pour sa santé ou celle de l'embryon. Les examens non effectués sont reportés après l'accouchement.

Art. 23.4 .— Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit, qu'elle use ou non de ce droit.

Toutefois, il peut résilier le contrat s'il justifie d'une faute lourde de l'intéressée ou s'il se trouve dans l'impossibilité de maintenir ledit contrat pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption d'un enfant de moins de 15 ans.

Sauf s'il est prononcé pour des motifs justifiant, par l'application de l'alinéa précédent, la résiliation du contrat de travail, le licenciement d'une salariée est annulé si, dans un délai de quinze jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur par tout moyen laissant trace écrite, soit un certificat médical justifiant qu'elle est en état de grossesse, soit une attestation justifiant l'arrivée à son foyer, dans un délai de quinze jours, d'un enfant placé en vue de son adoption âgé moins de 15 ans avant la notification du licenciement ; cette attestation est délivrée selon le cas par le médecin traitant ou le juge de tutelle.

Les dispositions des précédents alinéas ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

Art. 23.5.— Toute femme en état de grossesse médicalement constaté peut rompre son contrat de travail sans préavis et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture du contrat. La même faculté est offerte à la mère pendant la période d'allaitement définie à l'article 23.12 du présent Code.

Art. 23.6.— La salariée a le droit de suspendre le contrat de travail pendant quatorze semaines consécutives dont six semaines avant la date présumée de l'accouchement et huit semaines après la date de celui-ci. La période post-natale des huit semaines est augmentée de deux semaines en cas de naissance multiple.

La suspension peut être prolongée de trois semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches.

Au cas où l'accouchement a lieu après la date présumée, la période post-natale des huit semaines reste obligatoirement acquise à la femme.

Lorsque l'enfant reste hospitalisé, le congé post-natal est prolongé pour une période équivalente à la durée d'hospitalisation de l'enfant. La durée de la prolongation ne peut excéder 12 mois.

Dans le cas où pendant sa grossesse, la femme a fait l'objet d'un changement d'affectation, en raison de son état de grossesse, elle est réintégrée dans l'emploi occupé avant cette affectation lorsqu'elle reprend son travail à l'issue de la période de suspension de son contrat pour congé de maternité.

Art. 23.7.— Les dispositions de l'article 23.3 ne font pas obstacle à la mutation temporaire dans un autre emploi ou poste de travail de la salariée en état de grossesse, à son initiative ou à celle de l'employeur, si l'état de santé médicalement constaté l'exige.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée, la mutation ne peut être effectuée qu'après avis du médecin-inspecteur du travail communiqué aux parties intéressées.

La mutation temporaire ne peut excéder la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi ou son poste initial.

Elle ne doit entraîner aucune diminution de rémunération même si le nouveau poste est inférieur à celui occupé habituellement.

En cas de désaccord, la rupture qui en découle est réputée être du fait de l'employeur.

Art. 23.8.— Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il fait connaître à la femme en état de grossesse et au médecin-inspecteur du travail et des lois sociales les motifs qui font obstacle à son reclassement provisoire. Le contrat de travail est alors suspendu jusqu'à la date du congé légal de maternité. La femme salariée bénéficie dans ce cas d'une garantie de rémunération à la charge de l'employeur.

Art. 23.9.— La femme en état de grossesse bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi qu'au regard des droits légaux ou conventionnels que la salariée tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise.

Art. 23.10.— La durée du congé de maternité est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée tient de son ancienneté.

Art. 23.11.— Dès le troisième mois de sa grossesse, la femme a droit, dans la limite des tarifs des formations sanitaires publiques, au remboursement des soins médicaux en rapport avec l'état de grossesse et les couches et bénéficie des allocations prénatales.

Pendant la période des quatorze semaines et sans préjudice des prolongations prévues à l'article 23.6 alinéa 1, elle a également droit à une allocation de maternité et à une indemnité journalière égale au salaire qu'elle percevait au moment de la suspension de son contrat.

Ces prestations sont à la charge de l'institution de prévoyance sociale à laquelle l'employée est affiliée.

Art. 23.12.— Pendant une période de quinze mois à compter de la reprise du travail, la mère a droit à des temps de repos pour allaitement. La durée totale de ces temps de repos ne peut excéder une heure par journée de travail.

Art. 23.13.— L'inspecteur du travail et des lois sociales peut requérir l'examen des femmes et des enfants de moins de 18 ans par un médecin du travail en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces. Cette réquisition est de droit à la demande des intéressés.

La femme ou l'enfant de moins de 18 ans ne peut être maintenu dans un emploi ainsi reconnu au-dessus de ses forces et doit être affecté à un emploi convenable. Si cela n'est pas possible, le contrat doit être résilié avec paiement des indemnités de préavis et de licenciement, s'il y a lieu.

CHAPITRE 4

Repos hebdomadaire et jours fériés

Art. 24.1.— Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au minimum de vingt-quatre heures consécutives. Il a lieu en principe le dimanche.

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, soit être donné par roulement ou collectivement d'autres jours que le dimanche, soit être suspendu par compensation de certaines fêtes rituelles ou locales, sont fixées par voie réglementaire.

Art. 24.2.— La liste et le régime des jours fériés sont déterminés par décret. Le jour de la fête nationale et le 1er mai, fête du Travail, sont fériés, chômés et payés.

CHAPITRE 5

Congés payés et permissions exceptionnelles

SECTION 1

Congés payés

Art. 25.1.— Sauf disposition plus favorable des conventions collectives ou du contrat individuel, le travailleur acquiert droit au congé payé, à la charge de l'employeur, à raison de 2,2 jours ouvrables par mois de service effectif.

Art. 25.2.— Sauf disposition plus favorable des conventions collectives ou du contrat individuel, la durée annuelle du congé défini à l'article précédent est augmentée de :

—1 jour ouvrable supplémentaire après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

— 2 jours ouvrables supplémentaires après 10 ans ;

— 3 jours ouvrables supplémentaires après 15 ans ;

— 5 jours ouvrables supplémentaires après 20 ans ;

— 7 jours ouvrables supplémentaires après 25 ans ;

— 8 jours ouvrables supplémentaires après 30 ans.

La femme salariée ou apprentie bénéficie d'un congé supplémentaire payé sur les bases suivantes :

— 2 jours ouvrables de congé supplémentaires par enfant à charge si elle a moins de 21 ans au dernier jour de la période de référence ;

— 2 jours ouvrables de congé supplémentaires par enfant à charge à compter du 4eme si elle a plus de 21 ans au dernier jour de la période de référence.

Le travailleur titulaire de la médaille d'honneur du travail bénéficie d'un jour ouvrable de congé supplémentaire par an en sus du congé légal.

Le travailleur logé dans l'établissement dont il a la garde et astreint à une durée de présence de 24 heures continues par jour, a droit à un congé annuel payé de 2 semaines par an en sus du congé légal et bénéficie des dispositions de l'alinéa 2 du présent article.

Art. 25.3.— Pour le calcul de la durée du congé acquis, ne sont pas déduites les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle, celles de formation syndicale et les périodes de repos de la femme en couches, prévues respectivement par les articles 16.7c), 13.32 et 23.6 du présent Code et, dans une limite de six mois, les absences pour maladies dûment constatées par un médecin agréé.

Sont décomptés, sur les bases indiquées ci-dessus, les services effectués sans congés correspondant pour le compte du même employeur quel que soit le lieu de l'emploi.

Art. 25.4.— Le droit pour un salarié de prendre effectivement son congé s'ouvre après une durée de service effectif égale à un an.

Art. 25.5.— Le congé doit effectivement être pris dans les douze mois après l'embauche ou le retour du précédent congé.

L'ordre et les dates de départ en congé sont fixés par l'employeur compte tenu des nécessités du service et, dans la mesure du possible, des désirs du salarié. Chaque salarié doit être informé au moins quinze jours à l'avance de ses dates de congé.

Pour tenir compte des variations saisonnières d'activité, les conventions collectives peuvent déterminer les périodes de l'année pendant lesquelles les travailleurs devront prendre leur congé.

Art. 25.6 .— Avec l'accord du salarié, le congé peut être fractionné à condition que le salarié bénéficie d'un repos d'au moins quatorze jours consécutifs, jours de repos hebdomadaire ou jours fériés éventuels compris.

Pour les salariés employés hors de leur lieu de recrutement, les délais de route ne sont pas pris en compte dans la durée minimale de repos ininterrompu. Ces délais ne viennent augmenter que la plus longue de leurs périodes de congé ainsi fractionné.

Art. 25.7.— L'employeur doit verser au travailleur, pendant toute la durée du congé, une allocation au moins égale aux salaires et aux divers éléments de rémunération définis à l'article 31.9. Cette allocation est versée au travailleur au moment de son départ en congé.

Art. 25.8.— Lorsque le contrat de travail prend fin avant que le salarié n'ait pu prendre effectivement ses congés, une indemnité calculée sur la base des droits à congé acquis au jour de l'expiration du contrat doit lui être versée à titre de compensation.

Art. 25.9.— Les travailleurs engagés à l'heure ou à la journée pour une occupation temporaire perçoivent une indemnité compensatrice de congé payé en même temps que le salaire acquis, au plus tard à la fin de la dernière journée de travail.

Cette indemnité est égale au douzième de la rémunération acquise au cours de cette période.

Toutefois, ils ont droit à des congés effectifs s'ils justifient de douze mois de travail continu au service d'un même employeur.

Art. 25.10.— Les travailleurs des entreprises de travail temporaire visées à l'article 11.4 qui sont appelés à exécuter leur travail au service d'entreprises utilisatrices perçoivent, à l'issue de chaque mission, une indemnité compensatrice de congé égale au douzième de la rémunération totale perçue au cours de la mission.

Toutefois, dans le cas où leur mission a atteint douze mois, ils ont droit à des congés effectifs dans les conditions prévues au présent chapitre.

L'indemnité compensatrice de congés payés ou les congés effectifs, selon le cas, sont à la charge de l'entreprise de travail temporaire.

Art. 25.11.— En dehors des cas prévus aux articles ci-dessus, est nulle et de nul effet toute convention prévoyant l'octroi d'une indemnité compensatrice en lieu et place du congé.

SECTION 2

Permissions exceptionnelles

Art. 25.12.— Le travailleur comptant au moins 6 mois de présence dans l'entreprise et touché par les événements familiaux dûment justifiés, énumérés ci-après, dans la limite de 10 jours ouvrables par an, non déductibles du congé réglementaire et n'entraînant aucune retenue de salaire, bénéficie d'une permission exceptionnelle pour les cas suivants se rapportant à la famille légale :

— mariage du travailleur ..... 4 jours ouvrables ;
— mariage d'un de ses enfants ..... 2 jours ouvrables ;
— d'un frère, d'une sœur..... 2 jours ouvrables ;
— décès du conjoint..... 5 jours ouvrables ;
— décès d'un enfant, du père, de la mère du travailleur ..... 5 jours ouvrables ;
— décès d'un frère ou d'une sœur ..... 2 jours ouvrables ;
— décès d'un beau-père ou d'une belle-mère ..... 2 jours ouvrables ;
— naissance d'un enfant ..... 2 jours ouvrables ;
— baptême d'un enfant ..... 1 jour ouvrable ;
— première communion ..... 1 jour ouvrable ;
— déménagement ..... 1 jour ouvrable.

Toute permission de cette nature doit faire l'objet d'une autorisation préalable de l'employeur, soit par écrit, soit en présence d'un représentant du personnel.

En cas de force majeure rendant impossible l'autorisation préalable de l'employeur, la présentation des pièces justifiant l'absence doit s'effectuer dans les plus brefs délais et, au plus tard, dans les 15 jours qui suivent l'événement.

Si celui-ci se produit hors du lieu d'emploi et nécessite le déplacement du travailleur, l'employeur accorde un délai de route de 2 jours lorsque le lieu où s'est produit l'événement est situé à moins de 400 kilomètres et 3 jours au-delà de 400 kilomètres. Ces délais de route ne sont pas rémunérés.

En ce qui concerne les autres membres de la famille, non cités ci-dessus, une permission de 2 jours peut être accordée en cas de décès et d'un jour en cas de mariage. Ces absences ne sont pas payées.

CHAPITRE 6

Voyages et transports

Art. 26.1.— Sous réserve des dispositions prévues à l'article 26.6, sont à la charge de l'employeur les frais de voyage du travailleur, de son conjoint et de ses enfants mineurs et/ou majeurs scolarisés, à charge jusqu'à 25 ans vivant habituellement avec lui ainsi que les frais de transport de leurs bagages :

1. du lieu de la résidence habituelle au lieu d'emploi ;

2. du lieu d'emploi au lieu de la résidence habituelle ;

— en cas d'expiration du contrat à durée déterminée ;

— en cas de résiliation du contrat lorsque le travailleur a acquis droit au congé dans les conditions de l'article 25.8 ;

— en cas de rupture du contrat du fait de l'employeur ou à la suite d'une faute lourde de celui-ci ;

— en cas de rupture du contrat due à un cas de force majeure.

3. du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle, et vice versa, en cas de congé normal. Le retour sur le lieu d'emploi n'est dû que si le contrat n'est pas venu à expiration avant la date de fin de congé et si, à cette date, le travailleur est en état de reprendre son service.

Toutefois, le contrat de travail ou la convention collective peut prévoir une durée minimum de séjour du travailleur.

Le montant des frais de transport, aller et retour, incombant à l'entreprise est proportionnel au temps de service du travailleur.

Art. 26.2.— Lorsque le contrat de travail est résilié pour des causes autres que celles mentionnées à l'article précédent ou pour faute lourde du travailleur, le montant des frais de transport, aller et retour, incombant à l'entreprise est proportionnel au temps de service du travailleur.

Art. 26.3.— La classe de passage et le poids des bagages sont déterminés par le poste occupé par l'employé dans l'entreprise, suivant la stipulation de la convention collective ou, à défaut, suivant les règles adoptées par l'employeur à l'égard de son personnel ou suivant les usages locaux.

Il est tenu compte dans tous les cas, des charges de famille pour le calcul du poids des bagages.

Art. 26.4 .— Sauf stipulations contraires, les voyages et les transports sont effectués par une voie et des transports normaux au choix de l'employeur.

Le travailleur qui use d'une voie et de moyens de transport plus coûteux que ceux régulièrement choisis ou agréés par l'employeur n'est défrayé par l'entreprise qu'à concurrence des frais occasionnés par la voie et les moyens régulièrement choisis.

S'il use d'une voie ou d'un transport plus économique, il ne peut prétendre qu'au remboursement des frais engagés.

Les délais de transport ne sont pas compris dans la durée maximum du contrat telle qu'elle est prévue à l'article 15.4 du présent Code.

Art. 26.5.— A défaut de convention contraire, le travailleur qui use d'une voie et de moyens de transport moins rapides que ceux régulièrement choisis par l'employeur ne peut prétendre, de ce fait, à des délais de route plus longs que ceux prévus pour la voie et les moyens normaux.

S'il use d'une voie ou de moyens plus rapides, il continue à bénéficier, en plus de la durée de congé proprement dit, des délais qui auraient été nécessaires avec l'usage de la voie et des moyens choisis par l'employeur.

Art. 26.6.— Le travailleur qui a cessé son service peut exiger auprès de son ancien employeur, ses droits en matière de congé, de voyage et de transport dans un délai maximum d'une année à compter de la cessation de travail chez ledit employeur.

Toutefois, les frais de voyage ne sont payés par l'employeur qu'en cas de déplacement effectif du travailleur.

Art. 26.7.— Le travailleur qui a cessé son service et qui est dans l'attente du moyen de transport désigné par son employeur pour regagner sa résidence habituelle, reçoit de l'employeur une indemnité égale au salaire qu'il aurait perçu, s'il avait continué à travailler et continué à bénéficier jusqu'à son embarquement des avantages en nature prévus au contrat.

Le travailleur dont le contrat est signé ou dont le contrat est arrivé à expiration, et qui reste à la disposition de l'employeur dans l'attente du moyen de transport lui permettant de quitter sa résidence habituelle pour son lieu d'emploi ou inversement, reçoit de l'employeur pendant cette période, une indemnité calculée sur la base de l'allocation de congé.

Art. 26.8.— Les dispositions du présent chapitre ne peuvent être un obstacle à l'application de la réglementation sur les conditions d'admission et de séjour des étrangers.

Le travailleur a le droit d'exiger le versement en espèces du montant des frais de rapatriement à la charge de l'employeur, dans les limites du cautionnement qu'il justifie avoir versé.

CHAPITRE 7

Œuvres sociales

SECTION 1

Economat

Art. 27.1.— Est considérée comme économat toute organisation où l'employeur pratique, directement ou indirectement, la vente ou la cession de marchandises aux travailleurs de l'entreprise pour leurs besoins personnels et normaux.

Les économats sont admis sous la triple condition :

a) que les travailleurs ne soient pas obligés de s'y fournir ;

b) que la vente des marchandises y soit faite exclusivement au comptant et sans bénéfice ;

c) que la compatibilité du ou des économats de l'entreprise soit entièrement autonome et soumise au contrôle d'une commission de surveillance élue par les travailleurs.

Le prix des marchandises mises en vente doit être affiché lisiblement.

Tout commerce installé à l'intérieur de l'entreprise est soumis aux dispositions qui précèdent, à l'exception des coopératives ouvrières.

La vente des alcools et spiritueux est interdite dans les économats ainsi que sur le lieu d'emploi du travailleur.

Art. 27.2.— Les conditions d'ouverture, de fonctionnement et de fermeture des économats sont fixées par décret.

SECTION 2

Autres services sociaux

Art. 27.3.— Des services sociaux, notamment des cantines, restaurants, cafétérias, crèches, terrains de loisirs, sans que cette énumération soit limitative, peuvent être créés au sein des entreprises dans des conditions déterminées par décret.

TITRE III

SALAIRE

CHAPITRE PREMIER

Détermination du salaire

Art. 31.1.— Par rémunération ou salaire, il faut entendre le salaire minimum catégoriel et ses accessoires ainsi que tous les autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèce ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

Il ne peut être inférieur au salaire minimum catégoriel fixé par convention ou accord ou à défaut par voie réglementaire.

Aucun salaire n'est dû en cas d'absence, en dehors des cas prévus par la réglementation et sauf accord entre les parties intéressées.

Art. 31.2.— Dans les conditions prévues au présent titre, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les salariés, quels que soient leur sexe, leur âge, leur ascendance nationale, leur race, leur religion, leurs opinions politiques et religieuses, leur origine sociale, leur appartenance ou leur non appartenance à un syndicat.

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou mentale.

Art. 31.3.— Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

Les catégories et classifications professionnelles ainsi que les critères de promotion professionnelle doivent être communs aux travailleurs des deux sexes.

Les méthodes d'évaluation des emplois doivent reposer sur des considérations objectives basées essentiellement sur la nature des travaux que ces emplois comportent.

Art. 31.4.— A défaut de convention ou accord collectif, des règlements fixent :

— les catégories professionnelles et les salaires minima correspondants ;

— les taux minima de majoration des heures supplémentaires effectuées de jour et de nuit pendant les jours ouvrables, les dimanches et les jours fériés ;

— éventuellement les primes d'ancienneté et d'assiduité.

Art. 31.5.— La rémunération d'un travail à la tâche ou aux pièces doit être calculée de telle sorte qu'elle procure au travailleur de capacité moyenne et travaillant normalement un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps effectuant un travail analogue.

Art. 31.6.— Les taux minima de salaires ainsi que les conditions de rémunération du travail à la tâche ou aux pièces sont affichés au bureau des employeurs et sur les lieux de paie du personnel.

Art. 31.7.— Dans le cas où le travailleur permanent, qui n'est pas originaire du lieu d'emploi et n'y a pas sa résidence habituelle, ne peut, par ses propres moyens, se procurer un logement suffisant pour lui et sa famille, l'employeur est tenu de le lui assurer dans les conditions fixées par décret.

L'employeur est également tenu de fournir ou d'aider à la fourniture de denrées alimentaires, lorsque ce même travailleur ne peut, par ses propres moyens, obtenir pour lui et sa famille un ravitaillement régulier.

Ces prestations éventuelles constituent un élément du salaire.

Art. 31.8.— Un décret fixe les montants du Salaire minimum interprofessionnel garanti, en abrégé SMIG, et du Salaire minimum agricole garanti, en abrégé SMAG, après avis de la Commission consultative du Travail.

Les partenaires sociaux négocient tous les trois ans, les montants du SMIG et du SMAG au sein de la Commission consultative du Travail.

Art. 31.9.— Lorsque la rémunération des services est constituée, en totalité ou en partie, par des commissions ou primes et prestations diverses ou des indemnités représentatives de ces prestations, dans la mesure où celles-ci ne constituent pas un remboursement de frais, il en est tenu compte pour le calcul de la rémunération du congé payé, ainsi que pour le calcul des indemnités de préavis, de licenciement et des dommages-intérêts.

Le montant à prendre en considération à ce titre est la moyenne mensuelle des éléments visés à l'alinéa précédent.

Toutefois, la période sur laquelle s'effectue ce calcul ne peut excéder les douze mois de service précédant la cessation du travail.

CHAPITRE 2

Paiement du salaire

Art. 32.1.— Le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal, nonobstant toute stipulation contraire.

Le paiement de tout ou partie du salaire en alcool, boissons alcoolisées, drogues est formellement interdit.

Sous réserve des dispositions du chapitre premier du présent titre, nul n'est tenu d'accepter en tout ou en partie le paiement en nature de son salaire.

Aucun employeur ne peut restreindre de quelque manière que ce soit la liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré.

Art. 32.2.— La paie est faite, sauf cas de force majeure, sur le lieu de travail ou au bureau de l'employeur lorsqu'il est voisin du lieu de travail. En aucun cas, elle ne peut être faite dans un débit de boissons ou dans un magasin de vente, sauf pour les travailleurs qui y sont normalement occupés, ni le jour où le travailleur a droit au repos.

Art. 32.3.— A l'exception des professions dont la liste est définie par décret, le salaire doit être payé à intervalle régulier ne pouvant excéder quinze jours pour les travailleurs engagés à la journée ou à la semaine et un mois pour les travailleurs engagés à la quinzaine ou au mois.

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

Pour tout travail aux pièces ou au rendement dont l'exécution doit durer plus d'une quinzaine, les dates de paiement peuvent être fixées de gré à gré, mais le travailleur doit recevoir chaque quinzaine des acomptes correspondant au moins à 90 % du salaire minimum et être intégralement payé dans la quinzaine qui suit la livraison de l'ouvrage.

Les commissions acquises au cours d'un trimestre doivent être payées dans les trois mois suivant la fin de ce trimestre.

Les participations aux bénéfices réalisés durant un exercice doivent être payées dans l'année suivante au plus tôt après trois mois et au plus tard avant neuf mois.

Art. 32.4.— Les travailleurs absents le jour de paye peuvent retirer leur salaire aux heures normales d'ouverture de la caisse et conformément au règlement intérieur de l'entreprise.

Art. 32.5.— Le paiement du salaire doit être constaté par une pièce dressée ou certifiée par l'employeur ou son représentant et émargé par chaque intéressé ou par deux témoins s'il est illettré. 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 des lois sociales.

Les employeurs sont tenus de délivrer au travailleur, au moment du paiement, un bulletin individuel de paie dont la structure est fixée par voie réglementaire.

Mention est faite par l'employeur du paiement du salaire sur un registre manuel ou électronique tenu à cette fin.

Art. 32.6.— N'est pas opposable au travailleur la mention « pour solde de tout compte » ou toute autre mention équivalente souscrite par lui, soit au cours de l'exécution, soit après la résiliation de son contrat de travail et par laquelle le travailleur renonce à tout ou partie des droits qu'il tient de son contrat de travail.

L'acceptation sans protestation ni réserve, par le travailleur, d'un bulletin de paie ne peut valoir renonciation de sa part au paiement de tout ou partie du salaire, des indemnités et des accessoires du salaire qui lui sont dus en vertu des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles. Elle ne peut valoir non plus compte arrêté et réglé et donc avoir pour effet de faire cesser la prescription des salaires.

Art. 32.7.— En cas de résiliation ou de rupture de contrat, le salaire et les indemnités doivent être payés dès la cessation de service. Toutefois, en cas de litige, l'employeur peut obtenir du président du Tribunal du Travail la consignation au greffe dudit Tribunal de tout ou partie de la fraction saisissable des sommes dues.

L'employeur saisit le président du Tribunal du Travail par une déclaration écrite ou orale faite au plus tard le jour de la cessation des services devant le greffier du Tribunal qui l'inscrit sur un registre spécial.

La demande aux fins de consignation et de compensation est aussitôt transmise au président qui fixe la date d'audience la plus proche possible pour statuer éventuellement en son hôtel, et ce, même un dimanche ou un jour férié.

Les parties sont immédiatement convoquées ainsi qu'il est dit à l'article 81.18. Elles sont tenues de se présenter en personne au jour et à l'heure fixés devant le président du Tribunal. Elles peuvent se faire assister ou représenter conformément aux dispositions de l'article 81.19 du présent Code.

La décision est exécutoire immédiatement nonobstant opposition ou appel.

CHAPITRE 3

Privilèges, garanties et prescription du salaire

Art.33.1.— Les sommes dues aux entrepreneurs de tous les travaux ayant le caractère de travaux publics ne peuvent être frappés de saisie-arrêt, ni d'opposition au préjudice des ouvriers titulaires de créances salariales.

Les créances salariales dues aux travailleurs sont payées de préférence aux sommes dues aux fournisseurs.

Art. 33.2.— La créance de salaire est privilégiée sur les meubles et immeubles du débiteur pour les douze derniers mois de travail.

S'il s'agit d'allocations de congés payés, le privilège ci-dessus porte sur l'année suivant la date ou le droit à ces congés a été acquis.

Art. 33.3.— Les créances de salaires, primes, commissions, prestations diverses, indemnités de toute nature notamment celles pour inobservation du préavis ainsi que l'indemnité de licenciement ou les dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail, priment toutes créances privilégiées, y compris celle du Trésor public.

Art. 33.4.— La créance de salaire des salariés et apprentis pour l'année échue et pour l'année en cours est privilégiée sur les meubles du débiteur dans les conditions prévues par l'Acte uniforme de l'OHADA portant organisation des procédures simplifiées de recouvrement et des voies d'exécution.

En cas de redressement judiciaire ou de liquidation des biens, les rémunérations de toute nature dues aux salariés et apprentis pour les soixante derniers jours de travail ou d'apprentissage doivent, déduction faite des acomptes déjà perçus, être payées dans les dix jours suivant le jugement déclaratif, nonobstant l'existence de toute autre créance privilégiée, jusqu'à concurrence d'un plafond mensuel identique pour toutes les catégories de bénéficiaires.

Art. 33.5.— L'action en paiement du salaire et de ses accessoires se prescrit par deux ans pour tous les travailleurs.

La prescription commence à courir à la date à laquelle les salaires sont dus. Le dernier jour du délai est celui qui porte le même quantième que le jour du point de départ de la prescription.

Art.33.6.—La prescription a lieu quoiqu'il y ait eu continuation de travail.

Elle n'est interrompue que par :

— une reconnaissance écrite de l'employeur mentionnant le montant du salaire dû ;

— une réclamation du travailleur lésé adressée à son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ;

— une requête adressée à l'inspecteur du Travail et des Lois sociales avec accusé de réception ;

— une requête déposée au tribunal du Travail et enregistrée au greffe.

Les possibilités prévues aux trois derniers alinéas sont également ouvertes aux ayants droit du travailleur lésé.

Art. 33.7.— A l'occasion de la rupture du contrat de travail, la prescription est opposable au travailleur en cas de non-respect des dispositions de l'article précédent.

Art. 33.8.— L'entreprise a la faculté d'ouvrir à ses travailleurs son capital.

CHAPITRE 4

Retenues sur salaires

Art.34.1.— En dehors des prélèvements obligatoires et des consignations qui peuvent être prévues par les Conventions collectives, il ne peut être fait de retenues sur appointements ou salaires, pour le remboursement d'avance d'argent consentie par l'employeur au travailleur, que par cession volontaire de la rémunération.

Les acomptes sur un salaire en cours ne sont pas considérés comme avance.

La cession volontaire des traitements et salaires est souscrite par le travailleur devant le président du tribunal du lieu de sa résidence ou, à défaut, l'inspecteur du travail et des lois sociales.

Toutefois, lorsque le tribunal du Travail ou l'inspection du travail et des lois sociales est situé à plus de vingt-cinq kilomètres du lieu de résidence du travailleur, il peut y avoir consentement réciproque et écrit entre l'employeur et le travailleur, devant le chef de l'unité administrative la plus proche, sur le montant de la retenue à opérer sur le salaire.

L'acte de cession doit indiquer le montant et la cause de la dette pour le paiement de laquelle la cession est consentie, ainsi que le montant de la retenue devant être opérée par l'employeur à chaque paiement de la rémunération.

Art. 34.2.— La retenue sur les salaires ne peut, pour chaque paie, excéder la quotité saisissable dont les taux sont fixés par décret.

Il doit être tenu compte, pour le calcul de la quotité saisissable, non seulement du salaire proprement dit, mais de tous les accessoires du salaire, à l'exception des indemnités déclarées insaisissables par la réglementation en vigueur, des sommes allouées à titre de remboursement de frais exposés par le travailleur, des allocations ou indemnités pour charges de famille et de la rémunération des heures supplémentaires en raison de leur caractère non fixe.

Les sommes dues au titre du préavis, du licenciement, de la rupture du contrat, des voyages, sont saisissables dans la même proportion que le salaire et ses accessoires.

Art. 34.3.— Les dispositions d'une Convention ou d'un contrat autorisant tous autres prélèvements sont nulles de plein droit.

Art. 34.4.— Les créanciers du travailleur ne peuvent saisir les rémunérations de ce dernier, que conformément aux dispositions du titre V de l'Acte uniforme portant organisation des voies d'exécution du traité de l'OHADA, relatives à la saisie et à la cession des rémunérations.

TITRE IV

SANTE ET SECURITE ET ORGANISMES DE SANTE AU TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER

Santé et sécurité au travail

Art. 41.1.— On entend par santé et sécurité au travail, la discipline qui recouvre de nombreux domaines spécialisés et qui vise à :

— promouvoir et à maintenir le plus haut degré possible de bien-être physique, mental et social de tous les travailleurs dans tous les corps de métiers ;

— prévenir les effets néfastes des mauvaises conditions de travail sur la santé des travailleurs ;

— protéger les travailleurs contre les dangers qui menacent leur santé ;

— placer et à maintenir à les travailleurs dans un environnement de travail adapté à leurs conditions physiques et mentales ;

— adapter le travail à l'Homme.

Art. 41.2.— Pour protéger la vie et la santé des salariés, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures utiles qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise.

Il doit notamment aménager les installations et régler la marche du travail de manière à préserver le mieux possible les salariés des accidents et maladies.

Art. 41.3.— Tout employeur est tenu d'organiser une formation en matière d'hygiène et de sécurité au bénéfice des salariés nouvellement embauchés, de ceux qui changent de poste de travail ou de technique.

Cette formation doit être actualisée au profit du personnel concerné en cas de changement de la législation ou de la réglementation.

Art. 41.4.— Le salarié signale immédiatement à l'employeur ou à son représentant et au comité de santé et sécurité au travail toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ou pour celles d'autrui, ainsi que toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Tout salarié ou groupe de salariés en présence d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ou celles d'autrui, doit, après s'en être retiré, en informer le comité de santé et sécurité au travail.

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux.

Art. 41.5.— Tout danger grave et imminent est mentionné sur un registre spécifique par le Comité de santé et sécurité au travail prévu à l'article 42.1 ci-dessous et l'employeur est tenu de procéder à une enquête avec ce Comité.

En cas de divergence sur la réalité de ce danger, la partie la plus diligente saisit l'inspecteur du travail et des lois sociales qui convoque une réunion extraordinaire du Comité qui se tient dans les vingt-quatre heures avec la participation obligatoire du médecin inspecteur du Travail et du contrôleur en prévention de l'Institution de Prévoyance sociale.

Art. 41.6.— Il est interdit à toute personne d'introduire ou de distribuer, de laisser introduire ou de laisser distribuer, dans les établissements ou entreprises, des boissons alcoolisées à l'usage des travailleurs.

L'approvisionnement en eau potable aux lieux et pendant les heures de travail est assuré par l'employeur. Cette eau doit faire l'objet de contrôles périodiques par les services habilités de l'Etat.

Des textes réglementaires fixent en tant que de besoin les modalités d'application des dispositions ci-dessus énoncées.

Art. 41.7.— L'employeur ou son représentant doit organiser le contrôle permanent du respect des régies d'hygiène et de sécurité.

Les salariés, de leur côté, doivent respecter les consignes qui leur sont données, utiliser correctement les dispositifs de salubrité et de sécurité et s'abstenir de les enlever ou de les modifier sans autorisation de l'employeur.

Art. 41.8.— Des décrets déterminent les mesures générales de protection et de salubrité applicables à tous les établissements et entreprises assujettis au présent Code notamment en ce qui concerne l'éclairage, l'aération ou la ventilation, les eaux potables, les fosses d'aisance, l'évacuation des poussières et vapeurs, les précautions à prendre contre les incendies, les rayonnements, le bruit et les vibrations ; et, au fur et à mesure des nécessités constatées, les prescriptions particulières relatives à certaines professions, à certains travaux, opérations ou modes de travail.

Ces décrets peuvent limiter, réglementer ou interdire la fabrication, la vente, l'importation, la cession à quelque titre que ce soit ainsi que l'emploi des machines, de substances et préparations dangereuses pour les travailleurs.

CHAPITRE 2

Comité de santé et sécurité au travail

Art. 42.1.— Un Comité de Santé et Sécurité au Travail est créé dans tout établissement ou toute entreprise employant habituellement plus de cinquante salariés.

Art. 42.2.— Le Comité de Santé et Sécurité au Travail est composé, notamment, du chef d'entreprise ou de son représentant et des représentants du personnel dans les conditions déterminées par décret.

Art. 42.3.— Sans préjudice des attributions de tout délégué du personnel, le Comité de Santé et Sécurité au Travail est chargé de l'étude des conditions de santé et sécurité au travail dans lesquelles sont assurées la protection et la santé des travailleurs. Il veille à l'application des prescriptions législatives et réglementaires et contribue à l'éducation des travailleurs dans le domaine de la santé et sécurité.

Les modalités d'application de l'alinéa précédent sont fixées par décret.

CHAPITRE 3

Services de santé au travail

Art. 43.1.— Tout employeur doit assurer un service de santé au travail au profit des travailleurs qu'il emploie.

Ce service de santé au travail existe sous deux formes :

— le service médical autonome ;

— le service médical interentreprises.

Art. 43.2.— Les prestations de santé au travail sont essentiellement :

— la surveillance du milieu de travail afin de prévenir les accidents du travail et des maladies professionnelles ;

— la surveillance de la santé des travailleurs qui comprend un examen médical des candidats à l'embauche ou des salariés nouvellement embauchés au plus tard avant l'expiration de leur période d'essai, des examens périodiques des salariés en vue de s'assurer du bon état de santé et du maintien de leur aptitude au poste de travail occupé, le diagnostic précoce des maladies professionnelles.

Ces prestations sont dues à tout travailleur quels que soient le secteur d'activité et la taille de l'entreprise.

Art. 43.3.—Le service de santé au travail est dirigé par un médecin titulaire d'un diplôme de médecine du Travail et remplissant les conditions d'exercice de la médecine en Côte d'Ivoire.

Art. 43.4.— Des décrets déterminent les modalités d'application des dispositions du présent chapitre.

CHAPITRE 4

Services sociaux des entreprises

Art. 44.1.— Un service social est créé dans toute entreprise qui occupe au moins 500 salariés, au bénéfice des travailleurs qu'elle emploie.

Art. 44.2.— Le service social a pour mission, par une action sur les lieux mêmes du travail, de suivre et de faciliter la vie personnelle des travailleurs et notamment de ceux qui souffrent d'un handicap durable ou temporaire. Il est assuré par un assistant social.

Art. 44.3.— L'assistant social de l'entreprise collabore avec le service médical. Il est membre du Comité de Santé et Sécurité au Travail.

Art. 44.4.— Un décret détermine les modalités d'application du présent chapitre.

TITRE V

SYNDICATS PROFESSIONNELS

CHAPITRE PREMIER

Liberté syndicale et constitution des syndicats

Art. 51.1.— La liberté syndicale s'exerce dans toute entreprise, dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution en particulier la liberté individuelle du travail.

Art. 51.2.— Les syndicats professionnels sont des associations de personnes exerçant une profession, des métiers similaires ou connexes ayant exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels des personnes, professions ou entreprises visées par leurs statuts.

Les travailleurs ainsi que les employeurs, les professions libérales ou les exploitants indépendants n'employant pas de personnel peuvent constituer librement des syndicats professionnels de leur choix dans des secteurs d'activités et des secteurs géographiques qu'ils déterminent. Ils ont le droit d'y adhérer librement de même que les personnes ayant quitté l'exercice de leur fonction ou de leur profession sous réserve d'avoir exercé celle-ci pendant un an au moins.

Art. 51.3.—Les travailleurs peuvent constituer au sein de l'entreprise ou d'une corporation des syndicats de base.

Les syndicats de base d'entreprises disposant de plusieurs établissements peuvent être représentés au sein desdits établissements par des sections syndicales.

Les syndicats nationaux peuvent être représentés par des sections dans les entreprises.

Aucun syndicat de base ou syndicat national relevant d'une fédération ou d'une confédération syndicale ne peut constituer plus d'une section syndicale dans l'établissement ou dans l'entreprise.

La section syndicale jouit de tous les droits conférés aux syndicats professionnels par le présent titre.

Art. 51.4.— Aucun employeur ne peut user de moyens de pression à l'encontre ou en faveur d'une organisation syndicale de travailleurs quelconque.

Art. 51.5.— Les fondateurs de tout syndicat professionnel doivent déposer les statuts et les noms de ceux qui, à un titre quelconque, sont chargés de son administration ou de sa direction.

Ce dépôt a lieu à la mairie ou au siège de la circonscription administrative où le syndicat est établi et une copie des statuts est adressée à l'inspecteur du travail et des lois sociales et au procureur de la République du ressort.

Une copie des statuts et une copie du règlement intérieur sont déposées à la direction de l'entreprise pour information.

Les modifications apportées aux statuts et les changements survenus dans la composition de la direction ou de l'administration du syndicat doivent être portées, dans les mêmes conditions, à la connaissance des mêmes autorités.

Art. 51.6.— Les membres chargés de l'administration ou de la direction d'un syndicat professionnel doivent être nationaux ivoiriens ou nationaux de tout autre Etat avec lequel ont été passés des accords stipulant la réciprocité en matière de droit syndical et de défense professionnelle et jouir de leurs droits civils et politiques conformément aux dispositions des lois organiques sur l'électorat les régissant.

Art. 51.7.— Les mineurs âgés de plus de seize ans peuvent adhérer aux syndicats, sauf opposition de leur père, mère ou tuteur.

Art. 51.8.— Le travailleur membre du bureau d'un syndicat professionnel ne peut jouir d'un traitement de faveur. Il ne peut prétendre à un changement d'emploi en invoquant sa qualité de syndicaliste.

Le secrétaire général ainsi que les cinq premiers secrétaires généraux adjoints des organisations syndicales d'entreprise et des sections syndicales employés d'une entreprise ne peuvent être mutés contre leur gré, pendant la durée de leur mandat sans l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail du ressort.

De même, ils ne peuvent être licenciés sans l'autorisation de ce dernier.

Art. 51.9.—Tout membre d'un syndicat professionnel peut s'en retirer à tout moment, nonobstant toute clause contraire sans préjudice du droit, pour le syndicat, de réclamer les cotisations échues non acquittées et celles à échoir au titre de l'année en cours.

Art. 51.10.— Les syndicats professionnels élaborent librement leurs statuts et règles de fonctionnement, définissent librement leur programme d'actions et organisent librement leurs activités.

Art. 51.11.— Les syndicats professionnels ne peuvent faire l'objet de suspension ou de dissolution administrative.

En cas de dissolution volontaire, statutaire ou prononcée par la justice, les biens du syndicat sont dévolus conformément aux statuts ou, à défaut de dispositions statutaires, suivant les règles déterminées par l'assemblée générale. En aucun cas, ils ne peuvent être répartis entre les membres adhérents.

CHAPITRE 2

Capacité civile des syndicats professionnels

Art. 52.1.— Les syndicats professionnels jouissent de la capacité civile. Ils ont le droit d'ester en justice, d'acquérir sans autorisation, à titre gratuit ou onéreux, des biens meubles ou immeubles.

Art. 52.2.— Les syndicats professionnels 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.

Art. 52.3.— Les syndicats professionnels peuvent affecter une partie de leurs ressources à la création de logements de travailleurs, à l'acquisition de terrains de culture ou de terrains d'éducation physique à l'usage de leurs membres.

Art. 52.4.— Les syndicats professionnels peuvent créer, administrer ou subventionner des œuvres professionnelles telles que :

— des institutions de prévoyance ;

— des caisses de solidarité ;

— des laboratoires,

— des champs d'expérience ;

— des œuvres d'éducation scientifique, agricole ou sociale ;

— cours et publications intéressant la profession.

Les immeubles et objets mobiliers nécessaires à leurs réunions, à leurs bibliothèques et à leur cours d'instruction professionnelle sont insaisissables.

Art. 52.5.— Les syndicats professionnels peuvent subventionner des sociétés coopératives de production ou de consommation.

Art. 52.6.— Les syndicats professionnels peuvent passer des contrats ou des conventions avec tous autres syndicats, sociétés, entreprises ou personnes. Les Conventions collectives de travail sont passées dans les conditions déterminées au titre VII du présent Code.

Art. 52.7. — S'ils y sont autorisés par leurs statuts et à condition de ne pas distribuer de bénéfices, même sous forme de ristournes, à leurs membres, les syndicats professionnels peuvent :

1. acheter pour louer, prêter ou répartir entre leurs membres tout ce qui est nécessaire à l'exercice de leur profession, notamment matières premières, outils, instruments, machines, engrais, semences, plantes, animaux et matières alimentaires pour le bétail ;

2. prêter leur entreprise gratuitement pour la vente des produits provenant exclusivement du travail personnel ou des exploitations des syndiqués ; faciliter cette vente par expositions, annonces, publications, groupements de commandes et d'expéditions sans pouvoir l'opérer en leur nom et sous leur responsabilité.

Art. 52.8.— Les syndicats professionnels peuvent être consultés sur tous les différends et toutes les questions se rattachant à leur spécialité.

Les syndicats professionnels s'efforcent de répondre à toutes les consultations qui leur sont adressées par les fonctionnaires de l'Administration du Travail compétents et de prêter à ceux-ci leur collaboration dans tous les cas où elle est prescrite par la loi ou le règlement. Dans les affaires contentieuses, les avis du syndicat sont tenus à la disposition des parties qui peuvent en prendre connaissance et copie.

CHAPITRE 3

Groupements de syndicats

Art. 53.1.— Les syndicats professionnels régulièrement constitués peuvent se concerter librement dans le cadre de leur objet statutaire.

Art. 53.2.— Les organisations professionnelles de travailleurs sont structurées en syndicat de base, fédérations syndicales et confédérations ou centrales syndicales. La fédération syndicale est une union syndicale horizontale, c'est-à-dire regroupant au moins cinq syndicats de base d'un même secteur ou d'une même branche d'activité.

La confédération ou centrale syndicale est une union verticale regroupant au moins trois fédérations syndicales de différents secteurs ou de différentes branches d'activités.

Art. 53.3.— Seules les confédérations ou centrales syndicales de travailleurs et les organisations d'employeurs représentatives, peuvent représenter leurs membres aux plans national et international, pour des questions qui intéressent plusieurs secteurs d'activités.

En ce qui concerne les négociations avec le Gouvernement, seules les centrales ou confédérations syndicales représentatives sont invitées à y prendre part.

En ce qui concerne les négociations avec le patronat, seules les centrales ou confédérations syndicales représentatives sont invitées à y prendre part.

A toutes les négociations et dans tous les organismes et institutions, les organisations syndicales de travailleurs et d'employeurs siègent au prorata de leurs représentativités.

Art. 53.4.— Les dispositions des articles 51.4, 51.6, 51.7, 51.8 et 51.10 du présent Code sont applicables aux groupements de syndicats professionnels qui doivent faire connaître, dans les conditions prévues à l'article 51.6, le nom et le siège statutaire des syndicats qui les composent. Leurs statuts doivent déterminer les règles selon lesquelles les syndicats membres du groupement sont représentés dans le Conseil d'administration et dans les assemblées générales.

Art. 53.5.— Les groupements de syndicats professionnels jouissent de tous les droits conférés aux syndicats professionnels par le présent titre.

CHAPITRE 4

Syndicats représentatifs

Art. 54.1.— Pour être représentative, une organisation syndicale doit avoir une audience suffisante dans le secteur d'activité et le secteur géographique qui est le sien.

L'audience des organisations syndicales est déterminée par les résultats des élections professionnelles.

Art. 54.2.— L'audience d'un syndicat professionnel de travailleurs est considérée comme suffisante, dans le cadre de l'établissement ou de l'entreprise, lorsque ce syndicat a obtenu, lors des dernières élections des délégués du personnel, au premier ou au second tour, au moins trente pour cent des suffrages valablement exprimés représentant au moins quinze pour cent des électeurs inscrits. Aucun autre critère ne peut être retenu.

L'audience doit toujours être considérée comme suffisante, dans un cadre professionnel et géographique plus large, lorsque l'organisation est représentative dans une ou plusieurs entreprises employant ensemble au moins quinze pour cent des salariés travaillant dans le secteur professionnel et géographique concerné.

L'audience d'un syndicat ou d'une organisation professionnel d'employeurs doit toujours être considérée comme suffisante soit lorsqu'il regroupe au moins trente pour cent des entreprises du secteur géographique et d'activité qui est le sien, soit lorsqu'il regroupe des entreprises qui emploient ensemble au moins vingt-cinq pour cent des salariés travaillant dans le secteur géographique et d'activité qui est le sien.

CHAPITRE 5

Marques syndicales

Art. 55.1.— Sont applicables aux marques ou labels syndicaux, les dispositions régissant les marques de fabrique ou de commerce. Ces marques ou labels peuvent être déposés dans des conditions déterminées par décret. Les syndicats peuvent, dès lors, en revendiquer la propriété exclusive dans les conditions dudit décret. Ces marques ou labels peuvent être apposés sur tout produit ou objet de commerce pour en certifier l'origine et les conditions de fabrication. Ils peuvent être utilisés par tous individus ou entreprises mettant en vente ces produits.

L'utilisation des marques syndicales ou labels ne peut avoir pour effet de porter atteinte aux dispositions de l'article 4 du présent Code.

Est nulle et de nul effet, toute clause de contrat collectif, accord ou entente, aux termes de laquelle l'usage de la marque syndicale par un employeur sera subordonné à l'obligation pour ledit employeur de ne conserver ou de ne prendre à son service que les adhérents du syndicat propriétaire de la marque.

CHAPITRE 6

Caisses de secours mutuels et de retraite

Art. 56.1.— Les syndicats peuvent, en se conformant aux dispositions des lois en vigueur, constituer entre leurs membres des caisses spéciales de secours mutuels ou de retraite.

Art. 56.2.— Les fonds de ces caisses spéciales sont insaisissables dans les limites déterminées par la loi.

Art. 56.3.— Toute personne qui se retire d'un syndicat conserve le droit d'être membre de sociétés de secours mutuels et de retraites pour la vieillesse à l'actif desquelles elle a contribué par ses cotisations ou versements de fonds.

CHAPITRE 7

Cotisations syndicales

Art. 57.1.— Le recouvrement des cotisations syndicales s'effectue à l'intérieur de l'établissement. Il s'opère à la source sur le salaire du travailleur.

Le responsable syndical doit adresser un courrier de demande de prélèvement de cotisation de ses membres ou adhérents à la direction générale de l'entreprise, accompagné de la fiche de prélèvement de cotisation émargée par chaque adhérent.

L'Employeur doit prélever les cotisations et les reverser aux syndicats.

Aucun employeur ne doit faire la rétention des cotisations syndicales.

TITRE VI

REPRESENTATION DES TRAVAILLEURS DANS L'ENTREPRISE

CHAPITRE PREMIER

Délégués du personnel

Art. 61.1.— Les délégués du personnel sont élus dans chaque entreprise ou chaque établissement pour une durée de deux ans. Ils sont rééligibles.

Art. 61.2.— L'établissement s'entend d'un groupe de personne travaillant en commun de façon habituelle, en un même lieu t qu'une usine, un chantier, un local, point de rassemblement, sou une même autorité directrice.

L'entreprise s'entend de toute organisation quelle qu'en soit l forme juridique, propriété individuelle ou propriété collectiv ayant une activité de production, de distribution ou de fournitur de biens ou services. Une entreprise peut donc comporter un seu établissement avec lequel elle se confond ou plusieurs établisse ments distincts les uns des autres.

Art. 61.3.— Le nombre de travailleurs à partir duquel et le catégories d'établissements dans lesquels l'institution de délégué du personnel est obligatoire, le nombre des délégués et leu répartition sur le plan professionnel, les conditions exigées pou être électeur ou éligible ainsi que les conditions de révocatio des délégués par leur collège d'électeurs sont fixés par décret.

Art. 61.4.— L'élection a lieu au scrutin secret et sur des liste établies par les organisations syndicales de base, au sein d chaque établissement, pour chaque catégorie du personnel.

Si le nombre des suffrages valablement exprimés est inférieu à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé à un second tou de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour des can didats autres que ceux proposés par les organisations syndicale de base.

L'élection a lieu à la représentation proportionnelle. Les siège éventuellement restants sont attribués à la plus forte moyenne.

Art. 61.5.— L'initiative des élections incombe à l'employeu L'inspecteur du travail et des lois sociales participe à l'organisa tion et au déroulement des élections. En cas de renouvellemen de l'institution, les élections doivent être organisées dans le moi qui précède la fin des mandats.

En cas de carence de l'employeur, l'inspecteur du travail et de lois sociales peut ordonner l'organisation d'élections ou de nou velles élections. A moins que l'inspecteur du travail et des loi sociales ait constaté que l'entreprise n'était plus soumise à l'obli gation d'élire des délégués du personnel, les mandats en cour sont prorogés jusqu'aux nouvelles élections.

Art. 61.6.— Les contestations relatives à l'électorat, à l'éligi bilité des délégués du personnel ainsi qu'à la régularité des opé rations électorales sont de la compétence du président du tribuna du Travail qui statue d'urgence en premier et dernier ressort.

Art. 61.7.— Chaque délégué a un suppléant élu dans les même conditions, qui le remplace en cas d'absence motivée, de décès de démission, de révocation, de changement de catégorie profes sionnelle, de résiliation du contrat de travail et de perte des condi tions requises pour l'éligibilité.

Art. 61.8.— Tout licenciement d'un délégué du personnel envisagé par l'employeur ou son représentant est soumis à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail et des lois sociales.

La demande d'autorisation de licenciement est adressée à l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort avec copie au travailleur.

En cas de faute lourde l'employeur peut prononcer immédiatement la mise à pied provisoire de l'intéressé, en attendant la décision de l'inspecteur du travail et des lois sociales.

Dans ce cas la demande d'autorisation de licenciement est adressée à l'inspecteur du travail et des lois sociales dans un délai de quatre jours ouvrables.

La décision motivée de l'inspecteur du travail et des lois sociales intervient obligatoirement, après enquête contradictoire, dans un délai maximum d'un mois. Cette décision est simultanément notifiée par écrit au travailleur et à l'employeur.

La décision de l'inspecteur du travail et des lois sociales peut faire l'objet des recours prévus, par le droit commun, contre les décisions administratives.

Art. 61.9.— Est nul et de nul effet le licenciement d'un délégué du personnel effectué par l'employeur sans que les prescriptions prévues à l'article précédent ne soient observées. L'employeur ne peut poursuivre la rupture du contrat par d'autres moyens.

Si un employeur licencie un délégué du personnel sans l'autorisation de l'inspecteur du travail et des lois sociales ou si l'inspecteur du travail et des lois sociales donne un avis défavorable à la demande de licenciement du délégué du personnel, celui-ci doit demander sa réintégration dans l'entreprise par tous moyens laissant trace écrite.

Si l'employeur ne réintègre pas le délégué qu'il a licencié huit jours après la réception de la lettre de demande de réintégration, il est tenu de lui verser une indemnité spéciale égale à la rémunération due pendant la période de suspension du contrat de travail ainsi qu'une indemnité supplémentaire égale à :

— 12 mois de salaire brut lorsqu'il compte de 1 à 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

— 20 mois de salaire brut lorsqu'il compte plus de 5 ans jusqu'à 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

— 2 mois de salaire brut par année de présence, avec un maximum de 36 mois, lorsqu'il compte plus de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

L'ancienneté est calculée à la date de la suspension des activités professionnelles au sein de l'entreprise.

En cas de réintégration, le délégué du personnel percevra son salaire correspondant à la période de suspension du contrat de travail.

Art. 61.10.— Les dispositions des articles 61.8 et 61.9 du présent Code sont applicables à tous les travailleurs protégés.

Les mêmes dispositions sont applicables en cas de licenciement des anciens délégués du personnel pendant une période de six mois à partir de l'expiration de leur mandat, et à celui des candidats aux fonctions de délégués du personnel dès la publication des candidatures et ce, pendant une période de trois mois.

Art. 61.11.— Le délégué du personnel ne peut être muté contre son gré, sauf appréciation de l'inspecteur du travail et des lois sociales si cette mutation a pour effet de le situer hors de sa circonscription électorale.

Art. 61.12.— Les délégués du personnel ont pour mission :

— de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été satisfaites concernant les conditions de travail et la protection des travailleurs, l'application des Conventions collectives, des classifications professionnelles et des taux de salaires ;

— de saisir l'inspection du travail et des lois sociales de toute plainte ou réclamation concernant l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle ;

— de veiller, dans l'entreprise où il n'existe pas de Comité de Santé et de Sécurité au Travail, à l'application des prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs et à la prévoyance sociale et de proposer toutes mesures utiles à ce sujet ;

— de communiquer à l'employeur toutes suggestions tendant à l'amélioration de l'organisation et du rendement de l'entreprise.

Les attributions des délégués du personnel n'ont pas pour effet de priver les travailleurs de la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations et suggestions à l'employeur.

Art. 61.13.— Chaque année, l'employeur a l'obligation d'informer les délégués du personnel de la situation de l'entreprise, notamment en leur communiquant les états financiers approuvés.

En cas d'augmentation du capital ouvert au public, l'employeur est tenu d'en informer les délégués du personnel.

Les délégués du personnel sont tenus au secret professionnel et à une obligation de discrétion pour les informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant.

Art. 61.14. — Un décret détermine les moyens mis à la disposition des délégués, la durée considérée et rémunérée comme temps de travail dont ils disposent pour l'exercice de leurs fonctions, les conditions dans lesquelles ils sont reçus par l'employeur ou son représentant ainsi que les informations que doit leur fournir l'employeur sur la vie de l'entreprise.

CHAPITRE 2

Délégués syndicaux

Art. 62.1.— Un délégué syndical peut être désigné au sein de l'entreprise ou de l'établissement par toute organisation syndicale régulièrement constituée et représentative des travailleurs conformément aux dispositions de l'article 54.2 alinéa 1 du présent Code. Lorsqu'il existe un collège propre à l'encadrement, les critères de représentativité sont appréciés dans ce seul collège pour toute organisation qui ne présente de candidat que dans celui-ci.

Le mandat du délégué syndical prend fin lorsque la condition de représentativité cesse d'être remplie ou que le syndicat décide de mettre fin aux fonctions du délégué. Il prend fin également en cas de rupture du contrat de travail, de démission du mandat ou de perte des conditions requises pour la désignation.

Art. 62.2.— Le délégué syndical assure la représentation de son syndicat dans l'entreprise, tant envers l'employeur que le travailleur. Il a pour mission de présenter des revendications relatives à l'amélioration des conditions d'emploi, de travail, de rémunération, et de négocier les accords d'établissement.

Ces revendications ne concernent pas l'application des conventions collectives, des prescriptions légales et réglementaires existantes, mais sont liées aux négociations devant aboutir au changement ou à la révision de ces conventions collectives ainsi que des prescriptions légales et réglementaires.

Le délégué syndical est convoqué aux réunions que l'employeur doit organiser avec les délégués du personnel, il peut y prendre la parole.

Pour l'exercice de son mandat, le délégué syndical bénéficie des mêmes heures de délégation que les délégués du personnel.

Art. 62.3.— Le délégué syndical bénéficie de la même protection contre le licenciement que les délégués du personnel. Les anciens délégués sont protégés pendant six mois après l'expiration de leur mandat.

Art. 62.4.— Des dispositions complémentaires au présent chapitre peuvent être fixées par décret.

CHAPITRE 3

Comité d'entreprise

Art. 63.1.— Un comité d'entreprise est constitué dans toutes les entreprises employant habituellement au moins trois cents salariés permanents.

Art. 63.2.— Le comité d'entreprise comprend une représentation de la direction de l'entreprise et une représentation du personnel.

Cette représentation comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Les suppléants assistent aux séances du comité avec voie consultative.

Le comité d'entreprise peut, sur délibération, avoir recours à des personnalités extérieures pour prendre part à ses réunions.

Art. 63.3.— Les représentants du personnel au comité d'entreprise sont élus pour deux ans. Leur mandat est renouvelable et obéit aux mêmes règles que celles qui régissent le mandat des délégués du personnel.

Art. 63.4.— Sans préjudice des dispositions relatives à la représentation des salariés dans l'entreprise, le comité d'entreprise a pour objet d'assurer l'expression collective des salariés. A cet effet, le comité d'entreprise :

— gère les œuvres sociales de l'entreprise notamment les mutuelles des travailleurs et les cantines ;

— s'assure régulièrement du respect par l'employeur de ses obligations en matière sociale, notamment l'immatriculation du personnel auprès de l'Institution de Prévoyance sociale et la déclaration individuelle des salaires auprès de cette même institution ;

— formule toutes propositions de nature à améliorer les conditions d'emploi et de production.

Art. 63.5.— Les conditions d'application du présent chapitre sont fixées par voie réglementaire.

TITRE VII

NEGOCIATION COLLECTIVE

CHAPITRE PREMIER

Instances de dialogue social

SECTION 1

Commission consultative du travail

Art. 71.1.— La Commission consultative du Travail a pour missions :

— d'étudier les problèmes concernant le travail, l'emploi des travailleurs, le placement, les mouvements de travailleurs, l'amélioration des conditions matérielles et morales des travailleurs, la prévoyance sociale ;

— d'émettre des avis et de formuler des propositions et des résolutions sur la réglementation à intervenir en ces matières ;

— d'étudier les éléments pouvant servir de base à la détermination du salaire minimum interprofessionnel garanti (étude du minimum vital, étude des conditions économiques générales).

A la demande du ministre chargé du Travail, la commission consultative du Travail :

— examine toute difficulté née à l'occasion de la négociation des conventions collectives ;

— se prononce sur toutes les questions relatives à la conclusion et à l'application des conventions collectives et notamment sur les incidences économiques.

La Commission consultative du Travail est obligatoirement consultée sur la réglementation d'application du Code du Travail.

Art. 71.2.— La Commission consultative du Travail est composée en nombre égal de représentants des employeurs et de représentants des travailleurs. Dans les mêmes conditions et simultanément, il est désigné autant de membres titulaires que de membres suppléants.

Ces représentants sont désignés par les organisations les plus représentatives.

Art. 71.3.— La Commission consultative du Travail est présidée par le ministre chargé du Travail.

Elle est dotée d'un secrétariat permanent.

L'organisation et le fonctionnement de la Commission consultative du Travail sont fixés par voie réglementaire.

SECTION 2

Conseil national du Dialogue social

Art. 71.4.— Le Conseil national du Dialogue social est un organe tripartite de concertation et de réflexion permanente entre les partenaires sociaux et le Gouvernement sur des questions de toute nature en rapport avec le monde du travail.

Art. 71.5.— Les missions, la composition, l'organisation et le fonctionnement du Conseil national du Dialogue social sont déterminés par décret.

SECTION 3

Comité technique consultatif pour l'étude des questions intéressant la santé et la sécurité au travail

Art. 71.6.— La définition, les missions et la composition du comité technique consultatif pour l'étude des questions intéressant la santé et la sécurité au travail sont déterminées par décret.

CHAPITRE 2

Conventions collectives de travail

SECTION 1

Nature et validité des conventions

Art. 72.1.— La Convention collective de Travail est un accord relatif aux conditions d'emploi et de travail conclu entre, d'une part, les représentants d'un ou de plusieurs syndicats ou groupements professionnels de travailleurs et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou tout autre groupement d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

Art. 72.2.— La Convention peut contenir des clauses plus favorables aux travailleurs que celles des lois et règlements en vigueur. Elle ne peut déroger aux dispositions d'ordre public définies par ces lois et règlements.

Art. 72.3.— Les Conventions collectives déterminent leur champ d'application.

Au plan professionnel, le champ d'application des Conventions collectives est défini en termes de branche d'activité. Au plan géographique, il peut être national, régional ou local.

Dans le cas où une Convention collective concernant une ou plusieurs branches d'activités déterminées a été conclue sur un plan donné, les Conventions collectives conclues sur le plan inférieur, adaptent cette Convention ou certaines de ses dispositions aux conditions particulières de travail existant sur le plan inférieur. Elles peuvent prévoir des clauses nouvelles, plus favorables aux travailleurs.

Art. 72.4.—Les représentants des organisations syndicales ou de tout autre groupement professionnel visés à l'article précédent peuvent contracter au nom de l'organisation qu'ils représentent, en vertu :

— soit des stipulations statutaires de cette organisation ;

— soit d'une délibération spéciale de cette organisation ;

— soit de mandats spéciaux et écrits qui leur sont donnés individuellement par tous les adhérents de cette organisation.

A défaut, pour être valable, la Convention collective doit être ratifiée par une délibération spéciale de ce groupement. Les groupements intéressés déterminent eux-mêmes les modalités de cette délibération.

Art. 72.5.— La Convention collective est conclue pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée. Quand elle est conclue pour une durée déterminée, celle-ci ne peut être supérieure à cinq ans.

A défaut de stipulation contraire, la Convention à durée déterminée qui arrive à expiration continue de produire effet comme une Convention à durée indéterminée.

La Convention à durée indéterminée peut cesser par la volonté d'une des parties.

Art. 72.6.— La Convention collective doit prévoir dans quelles formes et à quelle époque elle peut être dénoncée, renouvelée ou révisée. La Convention collective doit prévoir notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation.

Art. 72.7.—Tout syndicat professionnel ou tout employeur qui n'est pas partie à une Convention collective peut y adhérer ultérieurement.

Art. 72.8.— La Convention collective doit être écrite en langue française sous peine de nullité. Les conditions dans lesquelles sont déposées, publiées et traduites les Conventions collectives ainsi que les conditions dans lesquelles s'effectuent les adhésions prévues à l'article précédent sont fixées par voie réglementaire.

Art. 72.9.— Sont soumises aux obligations de la Convention collective toutes les personnes qui l'ont signée personnellement ou qui sont membres des Organisations signataires. La Convention lie également les Organisations qui lui donnent leur adhésion ainsi que tous ceux qui, à un moment quelconque, deviennent membres de ces organisations.

Lorsque l'employeur est lié par les clauses d'une Convention Collective de Travail, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui. Dans tout établissement compris dans le champ d'application d'une Convention collective, les clauses de cette Convention s'imposent, sauf dispositions plus favorables pour les travailleurs, aux rapports nés des contrats individuels ou d'équipe.

SECTION 2

Exécution des conventions

Art. 72.10.— Les groupements de travailleurs ou d'employeurs liés par une convention collective ou un accord collectif d'établissement prévue à l'article 73.5 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.

Art. 72.11.— Les groupements capables d'ester en justice, liés par une Convention collective de Travail ou un accord collectif d'établissement, peuvent, en leur nom propre, intenter une action en dommages-intérêts à l'encontre de tous autres groupements de leurs propres membres ou de toutes personnes, liés par la Convention ou l'Accord qui en violeraient les engagements contractés.

Art. 72.12.— Les personnes liées par une Convention collective ou un Accord prévu à l'article 73.5 ci-dessous peuvent intenter une action en dommages-intérêts à l'encontre d'autres personnes ou groupements liés par la Convention ou l'Accord qui violeraient à leur égard les engagements contractés.

Art. 72.13.— Les groupements capables d'ester en justice, liés par une Convention collective de Travail ou un Accord prévu à l'article 73.5 ci-dessous, peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette Convention ou de cet Accord en faveur de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le groupement.

Lorsqu'une action née de la Convention collective ou de l'Accord est intentée soit par une personne soit par un groupement, tout groupement capable d'ester en justice, dont les membres sont liés par la Convention ou l'Accord, peut toujours intervenir à l'instance engagée à raison de l'intérêt collectif que la solution du litige peut présenter pour ses membres.

CHAPITRE 3

Dispositions concernant les conventions collectives particulières

SECTION 1

Conventions collectives susceptibles d'être étendues ou élargies

Art. 73.1.— Les Conventions collectives ayant pour objet de régler les rapports entre employeurs et travailleurs d'une ou plusieurs branches d'activités sur le plan national, régional ou local, sont conclues entre les organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs intéressés, considérées comme représentatives, et sont susceptibles d'extension ou d'élargissement à tous les employeurs et travailleurs de la ou des branches d'activités visées, dans les formes et conditions définies par décret.

L'extension n'est possible que si la situation économique et sociale des entreprises susceptibles d'être concernées par cette mesure est analogue à celle des entreprises d'ores et déjà liées par la Convention.

Si, compte tenu notamment de leurs chiffres d'affaires ou de leurs effectifs, cette condition n'est remplie que par une partie des entreprises, l'extension doit être limitée à cette seule catégorie.

Dans des conditions déterminées par décret, peuvent en outre être extraites de la Convention, sans en modifier l'économie, les clauses qui ne répondraient pas à la situation de la ou des branches d'activités dans le champ d'application considéré.

L'élargissement consiste à inclure dans le champ d'application de la convention, les entreprises ou les secteurs d'activités qui, initialement, n'étaient pas visés par ladite convention.

Art. 73.2.— Les Conventions collectives visées par le présent chapitre contiennent obligatoirement des clauses relatives :

— au libre exercice du droit syndical et à la liberté d'opinion des travailleurs ;

— aux salaires applicables par catégorie professionnelle ;

— aux modalités d'exécution et aux taux des heures supplémentaires, du travail de nuit et des jours non ouvrables ;

— à la durée de la période d'essai et de celle du préavis ;

— aux délégués du personnel ;

— à la procédure de révision, de modification et de dénonciation de tout ou partie de la Convention collective ;

— aux modalités d'application du principe : « à travail de valeur égale, salaire égal » pour les femmes et pour les jeunes ;

— aux congés payés.

Art. 73.3.— Les Conventions collectives peuvent également contenir, sans que cette énumération soit limitative, des clauses relatives :

— aux primes d'ancienneté et d'assiduité ;

— à l'indemnité pour frais professionnels et assimilés ;

— aux indemnités de déplacement ;

— aux primes de panier pour tous les travailleurs devant prendre leur repas sur le lieu de travail ;

— aux conditions générales de la rémunération au rendement chaque fois qu'un tel mode de rémunération est reconnu possible ;

— à la majoration pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;

— aux conditions d'embauchage et de licenciement des travailleurs sans que les dispositions prévues puissent porter atteinte au libre choix du syndicat par le travailleur ;

— quand il y a lieu, à l'organisation et au fonctionnement de l'apprentissage et de la formation professionnelle dans le cadre de la branche d'activité considérée ;

— aux conditions particulières de travail des femmes et des jeunes dans certaines entreprises se trouvant dans le champ d'application de la Convention ;

— quand il y a lieu, aux modalités de constitution du cautionnement visé à l'article 14.5 ;

— à l'emploi à temps réduit de certaines catégories de personnel et à leurs conditions de rémunération ;

— à l'organisation, à la gestion et au financement des services sociaux et médico-sociaux ;

aux conditions particulières de travail, travaux par roulement, travaux pendant le repos hebdomadaire et durant les jours fériés ;

— aux procédures conventionnelles d'arbitrage suivant lesquelles sont ou peuvent être réglés les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les travailleurs liés par la Convention.

Les dispositions facultatives reconnues utiles peuvent être rendues obligatoires par décret.

Art. 73.4.— Il peut être procédé, après avis favorable de la Commission consultative du Travail, à l'extension d'accords collectifs qui ne portent que sur un ou plusieurs points déterminés.

SECTION 2

Accords collectifs d'établissement

Art. 73.5.— Des accords concernant un ou plusieurs établissements déterminés peuvent être conclus entre d'une part, un employeur ou un groupement d'employeurs et d'autre part, des représentants des syndicats représentatifs du personnel de l'établissement ou des établissements intéressés.

Art. 73.6.— Les accords d'établissement ont pour objet d'adapter aux conditions particulières de l'établissement ou des établissements considérés les clauses des Conventions collectives nationales, régionales ou locales, et notamment les conditions d'attribution et le mode de calcul de la rémunération au rendement, des primes à la production individuelle et collective et des primes de productivité.

Ils peuvent prévoir des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux travailleurs.

Les dispositions des articles 72.5, 72.6, 72.8 et 72.9 s'appliquent aux accords prévus au présent titre.

SECTION 3

Conventions collectives dans les services, entreprises et établissements publics

Art. 73.7.— Lorsque le personnel des services, des entreprises et des établissements publics n'est pas soumis à un statut législatif ou réglementaire particulier, des Conventions collectives peuvent être conclues conformément aux dispositions de la présente section.

Art. 73.8.— Lorsqu'une Convention collective a été étendue en application de l'article 73.1, elle est, en l'absence de dispositions contraires, applicable aux services, entreprises et établissements publics visés par le présent chapitre qui, en raison de leur nature et de leur activité, se trouvent placés dans son champ d'application.

TITRE VIII

DIFFERENDS RELATIFS AU TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER

Différends individuels

SECTION 1

Règlement amiable

Art. 81.1.— Un différend individuel du travail est un litige qui oppose, en cours d'emploi ou à l'occasion de la rupture du contrat de travail, un travailleur à son employeur ou un apprenti à son maître.

Art. 81.2.— Tout différend individuel du travail est soumis, avant toute saisine du tribunal du travail, à l'inspecteur du travail et des lois sociales pour tentative de règlement amiable.

Art. 81.3.— Les parties sont tenues de se présenter au jour et à l'heure fixés par la convocation de l'inspecteur du travail et des lois sociales, acheminée par cahier de transmission, par voie postale avec accusé de réception ou par tout autre moyen offrant des garanties de preuves équivalentes.

Elles peuvent se faire assister ou représenter soit par un travailleur ou un employeur appartenant à la même branche d'activité, soit par un avocat régulièrement inscrit au Barreau, soit encore par un représentant des organisations syndicales auxquelles elles sont affiliées.

Les employeurs peuvent, en outre, être représentés par un directeur ou un employé de l'entreprise ou de l'établissement.

Si le demandeur ne se présente pas ou n'est pas représenté, il ne peut renouveler sa demande de tentative de règlement amiable.

Si le défendeur ne se présente pas ou n'est pas représenté l'affaire est transmise au tribunal du Travail, celui-ci prononce au vu du procès-verbal de non-comparution dressé par l'inspecteur du travail et des lois sociales, une amende civile dont le montant ne peut être inférieur à 1.000.000 de francs CFA. Le jugement est affiché aux frais du défendeur non comparant.

Sauf en ce qui concerne les avocats, le mandataire des parties est constitué par écrit.

Art. 81.4.— L'inspecteur du travail et des lois sociales cherche à concilier les parties sur la base des normes fixées par la loi, la réglementation, les Conventions collectives, les accords collectifs d'établissement et le contrat individuel de travail.

Le règlement à l'amiable du différend devant l'inspecteur du travail et des lois sociales est définitif.

Art. 81.5.— Tout procès-verbal afférent à la tentative de règlement amiable énonce les différents chefs de la demande, y compris les dommages et intérêts s'il y a lieu. En cas de règlement total, le procès-verbal mentionne, d'une part, les points sur lesquels l'accord des parties est intervenu et s'il y a lieu, les sommes convenues pour chaque chef de demande, et, d'autre part, les chefs de demande dont il a été fait abandon.

En cas de règlement partiel le procès-verbal contient également les chefs de demande sur lesquels il n'a pu y avoir d'accord des parties. Aucune mention telle que divers «pour solde de tout compte », ou «toutes causes confondues » ne peut être employée à peine de nullité du procès-verbal. Toute clause ayant pour effet de mettre définitivement fin au litige ne peut être mentionnée au procès-verbal qu'avec la volonté expressément manifestée par les parties.

En l'absence de tout règlement amiable, l'inspecteur du travail et des lois sociales consigne sur le procès-verbal les motifs de l'échec.

Art. 81.6.— En l'absence d'un versement immédiat ou dans le délai imparti, et en présence de l'inspecteur du travail et des lois sociales, des sommes convenues par règlement amiable, le procès-verbal est présenté, en deux exemplaires, par la partie la plus diligente au président du Tribunal du Travail dans le ressort duquel il a été établi.

Celui-ci y appose la formule exécutoire et fait déposer un exemplaire au rang des minutes du tribunal du Travail.

L'exécution est poursuivie comme celle d'un jugement du tribunal du Travail.

Art. 81.7.— En cas d'échec de la tentative de règlement amiable, une action peut être introduite devant le tribunal du Travail dans les conditions prévues à l'article 81.18.

SECTION 2

Règlement contentieux

Art. 81.8.— Les tribunaux du Travail connaissent les différends individuels pouvant s'élever à l'occasion du contrat de travail ou d'apprentissage, y compris des différents relatifs aux accidents de travail et aux maladies professionnelles, entre les travailleurs ou apprentis et leurs employeurs ou maîtres.

Ces tribunaux ont également qualité pour se prononcer sur tous les différends individuels relatifs à la validité et l'exécution des conventions collectives et règlements en tenant lieu. Leur compétence s'étend également aux litiges entre travailleurs ou apprentis à l'occasion des contrats de travail ou d'apprentissage.

Art. 81.9.— Le président du tribunal du travail est juge des référés en matière de conflits individuels du travail. Il est assisté d'un greffier.

Art. 81.10.—Le tribunal compétent est celui du lieu du travail. Toutefois, pour les litiges nés de la résiliation du contrat de travail et nonobstant toute attribution conventionnelle de juridiction, le travailleur a le choix entre le tribunal de sa résidence et celui du lieu du travail.

Art. 81.11.— Les tribunaux du travail sont constitués par une chambre spéciale des tribunaux de Première instance. Leur compétence s'étend aux ressorts de ces derniers. Toutefois, lorsque l'importance du marché du travail l'exige, il peut être créé auprès des sections détachées des tribunaux de Première instance, des tribunaux du travail avec la même compétence territoriale.

Art.81.12.— La chambre spéciale est composée :

— du président du tribunal de Première instance ou de la section détachée ou d'un magistrat de la juridiction désigné par lui, *président* ;

— d'un assesseur employeur et d'un assesseur travailleur pris parmi ceux figurant sur les listes établies conformément à l'article 81.13 ci-dessous. Pour chaque affaire, le président désigne autant que possible les assesseurs employeurs et travailleurs appartenant à la catégorie professionnelle intéressée. La chambre spéciale peut être divisée en sections professionnelles lorsque la structure du marché du travail le justifie.

Les assesseurs titulaires sont remplacés, en cas d'empêchement, par des suppléants dont le nombre est égal à celui des titulaires.

En cas de carence répétée et constatée des assesseurs, un collège de trois magistrats siège.

Art. 81.13.— Les assesseurs et leurs suppléants sont nommés dans les conditions définies par décret. Ils sont choisis sur les listes présentées par les organisations syndicales représentatives ou, en cas de carence, par l'inspecteur du travail et des lois sociales.

Le mandat des assesseurs titulaires et suppléants a une durée de deux ans ; il est renouvelable.

Les assesseurs ou leurs suppléants doivent justifier de la possession de leurs droits civils et politiques.

Ils doivent, en outre, n'avoir subi aucune condamnation à une peine d'emprisonnement ferme notamment pour escroquerie, faux et usage de faux, abus de confiance.

Sont déchus de leur mandat les assesseurs qui sont frappés de l'une des condamnations visées ci-dessus ou qui perdent leurs droits civils et politiques.

Art.81.14.— Tout assesseur titulaire ou suppléant qui manque gravement à ses devoirs dans l'exercice de ses fonctions est appelé devant le tribunal du travail pour s'expliquer sur les faits qui lui sont reprochés.

L'initiative de cette convocation appartient au président du tribunal du travail.

Dans le délai d'un mois à dater de la convocation, le procès-verbal de la séance de comparution est adressé par le président du tribunal au procureur de la République.

Ce procès-verbal est transmis par le procureur de la République, avec son avis, au garde des Sceaux, ministre de la Justice, dans les conditions définies par décret.

Par arrêté motivé du garde des Sceaux, ministre de la Justice, les peines suivantes peuvent être prononcées :

— le blâme ;

— la suspension pour un temps qui ne peut excéder six mois ;

— l'exclusion.

Art. 81.15.— Les assesseurs et leurs suppléants prêtent, devant le tribunal auprès duquel ils sont appelés à siéger, le serment suivant :

« Je jure de remplir mes devoirs avec zèle et intégrité et de garder le secret des délibérations ».

Art. 81.16.— Les fonctions d'assesseurs titulaires ou suppléants des tribunaux du travail sont gratuites.

Toutefois, peuvent être allouées aux assesseurs des indemnités de séjour et de déplacement, dont le montant ne peut être inférieur au montant des salaires et indemnités perdus. Ce montant est fixé par arrêté conjoint des ministres chargés du Travail, de la Justice et des Finances.

Le licenciement des assesseurs travailleurs est soumis aux règles prévues à l'article 61.8 du présent Code.

Art. 81.17.— La procédure devant les tribunaux du travail et devant la juridiction d'appel est gratuite. En outre, pour l'exécution des jugements rendus à leur profit, les travailleurs bénéficient de plein droit de l'assistance judiciaire.

Art. 81.18.— L'action est introduite par déclaration écrite ou orale faite au greffe du tribunal du travail, accompagnée du procès-verbal de non-conciliation de l'inspecteur du travail et des lois sociales. Inscription est faite sur un registre tenu spécialement à cet effet, un extrait de cette inscription est délivré à la partie ayant introduit l'action.

Dans les deux jours à dater de la réception de la demande, dimanche et jours fériés non compris, le président cite les parties à comparaître dans un délai qui ne peut excéder douze jours, majoré s'il y a lieu des délais de distance fixés dans les conditions prévues à l'article 81.34.

La citation doit contenir les noms et profession du demandeur, l'indication de l'objet de la demande, l'heure et le jour de la comparution.

La citation est faite à personne ou à domicile par voie d'agent administratif spécialement commis à cet effet. Elle peut valablement être faite par lettre recommandée avec accusé de réception. En cas d'urgence, elle peut être faite par voie télégraphique.

Art. 81.19.— Les parties sont tenues de se rendre au jour et à l'heure fixés devant le tribunal du travail. Elles peuvent se faire assister ou représenter soit par un travailleur ou un employeur appartenant à la même branche d'activité, soit par un avocat régulièrement inscrit au barreau, soit encore par un représentant des organisations syndicales auxquelles elles sont affiliées.

Les employeurs peuvent, en outre, être représentés par un directeur ou un employé de l'entreprise ou de l'établissement.

Sauf en ce qui concerne les avocats, le mandataire des parties doit être constitué par écrit et agréé par le président du tribunal du travail.

Art. 81.20.— Si, au jour fixé par la convocation, le demandeur ne comparaît pas et ne justifie pas d'un cas de force majeure, la cause est rayée du rôle ; elle ne peut être reprise qu'une seule fois et selon les formes imparties pour la demande primitive, à peine d'irrecevabilité.

Si le défendeur ne comparaît pas ou n'a pas demandé le renvoi de l'affaire en justifiant d'un cas de force majeure, défaut est donné contre lui et le tribunal statue sur le mérite de la demande.

Dans le cas où le défendeur a déposé un mémoire, le jugement est réputé contradictoire et les délais d'appel ne courent que du jour de sa signification.

Art. 81.21.— L'audience est publique, sauf au stade de la conciliation.

Le président dirige les débats, interroge et confronte les parties, fait comparaître les témoins cités à la diligence des parties ou par lui-même, dans les formes indiquées à l'article 81.18.

Le témoin non comparant dont la déposition est déclarée nécessaire par le président est cité à nouveau par agent administratif désigné à cet effet : la citation doit porter, à peine de nullité, mention qu'avis a été donné au témoin qu'en cas de non-comparution il sera décerné contre lui mandat d'amener et qu'il encoure en outre une amende civile de 10 000 francs CFA.

Si, au jour dit, le témoin ne comparaît pas, le tribunal le condamne à l'amende et délivre contre lui mandat d'amener.

Le témoin défaillant pourra être déchargé de l'amende s'il justifie qu'il n'a pu se présenter au jour fixé.

Le président procède à l'audition de toute autre personne dont il juge la déposition utile au règlement du différend ; il peut procéder ou faire procéder à tous constats ou expertises.

Art. 81.22.— Les assesseurs du tribunal du travail peuvent être récusés :

— quand ils ont un intérêt personnel à la contestation ;

— quand ils sont parents ou alliés de l'une des parties ;

— si, dans l'année qui a précédé la récusation, il y a eu procès pénal ou civil entre eux et l'une des parties ou son conjoint ou allié en ligne directe ;

— s'ils ont donné un avis écrit sur la contestation ;

— s'ils sont employeurs ou travailleurs de l'une des parties en cause.

La récusation est formée avant tout débat. Le président statue immédiatement. Si la demande est rejetée, il est passé outre au débat ; si elle est admise, l'affaire est renvoyée à la prochaine audience où doivent siéger le ou les assesseurs suppléants.

Art. 81.23.— Lorsque les parties comparaissent devant le tribunal du travail, il est procédé à une tentative de conciliation.

En cas d'accord, un procès-verbal rédigé séance tenante sur un registre ad' hoc consacre le règlement à l'amiable du litige. Un extrait du procès-verbal de conciliation signé du greffier vaut titre exécutoire.

Art. 81.24.— En cas de conciliation partielle, un extrait du procès-verbal signé du greffier vaut titre exécutoire pour les parties sur lesquelles un accord est intervenu et un procès-verbal de non-conciliation pour le surplus de la demande.

Art. 81.25.— En cas de non-conciliation ou pour la partie contestée de la demande, le tribunal doit retenir l'affaire; il procède immédiatement à son examen. Le renvoi ne peut être prononcé que pour un juste motif, par décision du tribunal; dans ce cas, l'affaire est renvoyée à la prochaine audience utile.

Le tribunal peut toujours, par jugement motivé, prescrire toutes enquêtes, descentes sur les lieux et toutes mesures d'information qu'il estime opportunes.

Art.81.26.— Les débats clos, le jugement est rendu séance tenante, sauf mise en délibéré dont le délai maximum est de quinze jours.

Art. 81.27.— Le jugement peut ordonner l'exécution immédiate et par provision avec ou sans caution, nonobstant opposition ou appel.

L'exécution provisoire sans caution est de droit pour toute somme que la partie a reconnue devoir.

Copie du jugement signée par le greffier doit être remise aux parties sur leur demande. Mention de cette délivrance, de sa date et de son heure est faite par le greffier en marge du jugement.

Art. 81.28.— En cas de jugement par défaut, notification du jugement est faite à la partie défaillante, par le greffier, dans les mêmes conditions qu'à l'article 81.18.

Le jugement par défaut est susceptible d'opposition dans les dix jours et d'appel dans les quinze jours à compter de la notification à personne ou à domicile. Passé ce dernier délai, le jugement est exécutoire.

Sur opposition, le président convoque à nouveau les parties comme il est dit à l'article 81.18 ; le nouveau jugement, nonobstant tout défaut, est exécutoire.

Art. 81.29.— Le tribunal du travail statue en premier et dernier ressort, lorsque le chiffre de la demande n'excède pas dix fois le salaire minimum interprofessionnel garanti (S.M.I.G.) mensuel.

Au-delà de cette somme, il statue à charge d'appel.

L'appel est porté devant la Cour d'appel.

Art. 81.30.— Le tribunal du travail connaît de toutes les demandes reconventionnelles ou en compensation qui, par leur nature, rentrent dans sa compétence. Lorsque chacune des demandes principales, reconventionnelles ou en compensation est dans les limites de sa compétence en dernier ressort, il se prononce sans qu'il y ait lieu à appel. Si l'une de ces demandes n'est susceptible d'être jugée qu'à charge d'appel, le tribunal ne se prononce sur toutes qu'à charge d'appel. Néanmoins, il statue en dernier ressort si seule la demande reconventionnelle en dommages-intérêts, fondée exclusivement sur la demande principale, dépasse sa compétence en dernier ressort. Il statue également sans appel, en cas de défaut du défendeur, si seules les demandes reconventionnelles formées par celui-ci dépassent le taux de sa compétence en dernier ressort, quels que soient la nature et le montant de cette demande.

Si une demande reconventionnelle est reconnue non fondée et formée uniquement en vue de rendre le jugement susceptible d'appel, l'auteur de cette demande peut être condamné à des dommages-intérêts envers l'autre partie, même au cas où, en appel, le jugement en premier ressort n'a été confirmé que partiellement.

Art. 81.31.— Dans les quinze jours de la notification du jugement, appel peut être interjeté dans les formes prévues à l'article 81.18.

Le jugement est notifié aux parties par le greffier en chef du tribunal du travail.

L'appel est transmis dans la quinzaine de la déclaration d'appel au greffier en chef de la Cour d'appel, avec une expédition du jugement et les lettres, mémoires et documents, déposés par les parties en Première instance et en appel.

Le greffier en chef de la Cour d'appel en informe les parties par voie d'agent administratif spécialement commis à cet effet ou par tous moyens laissant trace écrite.

L'appel est jugé sur pièces dans le mois suivant la réception du dossier. Toutefois, les parties peuvent demander à être entendues, en ce cas, la représentation des parties obéit aux règles fixées par l'article 81.19.

Art. 81.32.— La Cour suprême connaît des recours en cassation contre les jugements et arrêts rendus en dernier ressort.

Le pourvoi est introduit et jugé dans les formes et conditions prévues par la loi organique régissant ladite Cour.

Art. 81.33.— Une expédition de la décision devenue définitive est transmise par le greffier en chef à l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort.

Art. 81.34.— Les modalités d'application du présent chapitre, notamment les délais de distance, sont fixés par voie réglementaire.

Art. 81.35.— Dans tous les cas d'urgence, le juge des référés peut, dans la limite de la compétence des tribunaux du travail, ordonner toutes mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse, ou que justifie l'existence d'un différend.

La juridiction des référés peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire des mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite.

Dans tous les cas où l'existence de la créance de salaire n'est pas sérieusement contestable, le juge des référés peut accorder une provision au créancier.

Art. 81.36.— La demande en référé est introduite selon les formes prescrites à l'article 81.18. Dans les deux jours de la réception de la demande, dimanche et jours fériés compris, le président cite les parties à comparaître dans un délai qui ne peut excéder trois jours.

Si le juge des référés estime que la demande excède ses pouvoirs, il renvoie l'affaire en tentative de conciliation devant le tribunal du travail. Dans ce cas, l'ordonnance de référé rendue séance tenante mentionne la date de l'audience publique et vaut citation.

L'ordonnance de référé est exécutoire par provision. L'exécution a lieu sans garantie, sauf si le juge en décide autrement. Dans ce cas, la garantie est constituée conformément au droit commun.

En cas d'extrême urgence, le juge des référés peut ordonner l'exécution sur minute.

L'ordonnance de référé n'est pas susceptible d'opposition mais d'appel dans le délai de dix jours à compter de sa notification, par requête déposée au greffe de la Cour d'appel et adressée au premier président de ladite Cour.

Les recours contre les ordonnances prises par le premier président de la Cour d'appel sont portés devant le président de la Cour suprême par requête déposée au secrétariat général de ladite Cour, dans le délai de dix jours de la notification de la décision querellée.

Art. 81.37.— Les dispositions du Code de procédure civile sont applicables, à défaut de dispositions particulières prévues, en matière de référé au présent Code.

CHAPITRE 2

Différends collectifs

SECTION 1

Dispositions générales

Art. 82.1.— Les dispositions du présent chapitre sont applicables au règlement de tout différend collectif de travail. Elles ne s'appliquent aux travailleurs des services et établissements publics qu'en l'absence de dispositions législatives ou réglementaires spécifiques.

Le différend collectif s'entend d'un différend qui naît en cours d'exécution d'un contrat de travail et qui oppose un ou plusieurs employeurs à un groupe organisé ou non de travailleurs pour la défense d'un intérêt collectif.

Art. 82.2.—Les salariés ont le droit de se mettre en grève.

La grève est un arrêt concerté et collectif du travail décidé par les salariés pour faire aboutir des revendications professionnelles.

En cas de grève, un service minimum doit être assuré. Ce service minimum n'est possible que dans les cas suivants :

— dans les services dont l'interruption risquerait de mettre en danger la vie, la sécurité ou la santé de la personne, dans une partie ou dans l'ensemble de la population ;

— dans les services qui ne sont pas essentiels au sens strict du terme mais où les grèves d'une certaine ampleur et durée pourrait provoquer une crise nationale aiguë menaçant les conditions normales d'existence de la population ;

— dans les services où l'entretien des machines devra être assuré pour éviter leur détérioration consécutive à un arrêt total.

Les secteurs déterminés et les effectifs requis pour assurer ce service minimum seront fixés par voie réglementaire sur proposition de la commission indépendante permanente de concertation.

Sous réserve des dispositions de l'article 82.18 du présent Code, la grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute lourde imputable au travailleur.

Art. 82.3.— Le lock-out est la fermeture de tout ou partie d'une entreprise ou d'un établissement, décidée par l'employeur à l'occasion d'une grève des salariés de son entreprise.

Le lock-out est prohibé et n'est exceptionnellement licite que lorsqu'il est justifié par un impératif de sécurité ou lorsque la procédure de déclenchement de la grève n'a pas été respectée.

Dans les cas exceptionnels où le lock-out est licite, il prend fin dès que les causes qui le justifient disparaissent.

Le lock-out licite entraîne la suspension du contrat de travail et dispense l'employeur de verser au salarié la rémunération habituellement due pour la période concernée.

Art. 82.4.— Les piquets de grève qui s'accompagnent de violences ou d'entraves à la liberté du travail, par contrainte exercée sur les non-grévistes sont interdits.

SECTION 2

Préavis de grève et conciliation

Art. 82.5.—Toute grève doit être précédée d'un préavis permettant la négociation entre les parties.

Le préavis de grève est déposé par les représentants des salariés, auprès de la direction de l'entreprise, de l'établissement et le cas échéant auprès des unions patronales de la branche d'activité. Sa durée est de six jours ouvrables.

Est interdite toute grève déclenchée dans l'inobservation du préavis prévu à l'alinéa 1.

Art. 82.6.— A peine de nullité, le préavis de grève doit être notifié par écrit à l'autorité compétente de l'administration du travail du ressort ou, à défaut, à l'autorité préfectorale. Cette 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 salariés.

Dès que le préavis de grève est notifié à l'autorité compétente, celle-ci doit prendre l'initiative d'une négociation avec les parties en conflit.

Art. 82.7.— Les parties en conflit sont tenues de se rendre à toutes convocations et réunions de concertation et de conciliation organisées par l'autorité compétente.

Art. 82.8.— Tout différend collectif est obligatoirement soumis dans les conditions fixées par décret à la procédure de conciliation. Le décret fixe notamment la durée maximale de la procédure de conciliation.

Art. 82.9.— En cas d'échec de la conciliation, les parties peuvent recourir :

— soit à la procédure conventionnelle d'arbitrage, s'il en existe en application de l'article 73.3 alinéa 14 du présent Code ;

— soit à la procédure d'arbitrage prévue à la section ci-après, si les parties en conviennent ;

— soit à la procédure de la médiation prévue ci-dessous.

Pour chacune des deux dernières procédures, le conseil national du dialogue social peut être saisi.

SECTION 3

Arbitrage

Art. 82.10.— Lorsque les parties conviennent de soumettre le différend à la procédure d'arbitrage, elles sont tenues d'en exécuter la sentence.

Elles doivent préciser si elles entendent recourir à la désignation d'un arbitre unique ou d'un comité arbitral composé d'un magistrat et de deux arbitres.

L'arbitre unique ou les membres du comité arbitral sont désignés par les parties ou, à défaut d'accord entre celles-ci, dans les cinq jours ouvrables de la soumission du différend à la procédure d'arbitrage selon des conditions fixées par décret. Ils sont choisis parmi les personnes susceptibles de remplir les fonctions d'arbitre dont la liste est établie chaque année par arrêté du ministre chargé du Travail sur proposition des organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs. Cette liste comprend des personnalités choisies en fonction de leur autorité morale et de leur compétence en matière économique et sociale.

Art. 82.11.— L'organisme arbitral rend dans un délai de douze jours à compter de la réception du dossier de l'affaire la sentence arbitrale qui doit être motivée. Ce délai peut être prorogé d'une égale durée avec l'accord des parties.

L'organisme arbitral ne peut statuer sur d'autres objets que ceux déterminés par le procès-verbal de non-conciliation ou ceux qui, résultant d'événements postérieurs à ce procès-verbal, sont la conséquence directe du différend en cours.

Il se prononce en droit sur les points du conflit relatifs à l'interprétation des lois, règlements, conventions collectives ou accords en vigueur.

Il statue en équité sur les autres différends, notamment lorsque ceux-ci portent sur les salaires ou sur les conditions de travail quand celles-ci ne sont pas fixées par les dispositions des lois, règlements, conventions collectives ou accords collectifs en vigueur, ainsi que sur les différends relatifs à la négociation et à la révision des clauses des conventions collectives.

Il a les plus larges pouvoirs pour s'informer de la situation économique des entreprises et de la situation 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 comptables agréés, et généralement, de toute personne qualifiée susceptible de l'éclairer.

La sentence arbitrale est notifiée aux parties et à l'inspecteur du travail et des lois sociales par lettre recommandée avec accusé de réception dans les quarante-huit heures de sa date.

La sentence arbitrale ne peut faire l'objet d'autres recours que pour excès de pouvoir ou violation de la loi, portés devant la Cour suprême.

SECTION 4

Médiation

Art. 82.12.— Lorsque les parties conviennent de recourir à la procédure de la médiation, elles désignent un médiateur dans les conditions de l'article 82.10.

Le médiateur de la République peut être choisi comme médiateur.

Le médiateur convoque les parties par lettre recommandée avec accusé de réception et, dans un délai de douze jours ouvrables susceptible d'être prorogé d'une égale durée avec l'accord des parties, dresse un rapport motivé de ses investigations. Les conclusions de ce rapport établissent, sous forme de recommandation, un projet de règlement des points en litige.

Le médiateur a les mêmes pouvoirs que l'arbitre tels qu'ils sont définis à l'article 82.11 ci-dessus.

Toutefois, lorsque le médiateur constate que le conflit porte sur l'interprétation ou la violation d'une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle, il doit recommander aux parties de soumettre les points litigieux à la juridiction compétente pour en connaître.

Le rapport contenant les recommandations du médiateur est immédiatement communiqué à l'inspecteur du travail et des lois sociales, qui le transmet aux parties dans les quarante-huit heures ainsi qu'au ministre en charge du Travail.

A l'expiration d'un délai de quatre jours francs à compter de la notification du rapport du médiateur aux parties, si aucune de celles-ci n'a manifesté son opposition, les recommandations, sous réserve du dépôt prévu à l'alinéa 82.14 ci-dessous, acquièrent force exécutoire.

L'opposition à peine de nullité est formée dans les délais ci-dessus indiqués par lettre recommandée adressée à l'inspecteur du travail et des lois sociales. Le récépissé de l'expédition fait foi de l'opposition.

En cas d'opposition, les conclusions de la recommandation sont rendues publiques.

SECTION 5

Arbitrage obligatoire

Art. 82.13.— Le chef du Gouvernement peut, s'il estime que la grève ou le lock-out risque d'être préjudiciable à l'ordre public ou à l'intérêt général, décider de soumettre le différend au comité arbitral composé d'un magistrat et de deux arbitres suivant la procédure, les délais et les effets prévus au présent titre.

Cette possibilité est ouverte dans les circonstances suivantes :

— si la grève affecte un service essentiel dont l'interruption risque de mettre en danger tout ou partie de la population, la vie, la santé ou la sécurité des personnes ;

— en cas de crise nationale aiguë.

SECTION 6

Exécution des accords de conciliation, des sentences arbitrales et des recommandations devenues exécutoires

Art. 82.14.— L'exécution des accords de conciliation, des sentences arbitrales et des recommandations devenues exécutoires est obligatoire.

La sentence arbitrale et la recommandation devenue exécutoire, en cas de leur silence sur ce point, produisent effet à dater du jour du dépôt de la requête aux fins de conciliation.

Les minutes des accords et sentences sont déposées au greffe du tribunal du travail du lieu du différend au jour de leur rendu, les minutes des recommandations devenues exécutoires, au jour suivant l'expiration du délai d'opposition ou de la mainlevée de l'opposition si celle-ci a été formée.

Les accords de conciliation, les sentences arbitrales et les recommandations devenues exécutoires sont insérés au *Journal officiel* et affichés dans les bureaux de l'inspecteur du travail et des lois sociales ainsi qu'au lieu du travail où est né le conflit.

Les syndicats professionnels peuvent exercer toutes actions qui naissent d'un accord de conciliation, d'une sentence arbitrale ou d'une recommandation devenue exécutoire dans les conditions prévues à la section 2 du chapitre 2 du titre VII du présent Code.

Art. 82.15.— Lorsqu'un accord de conciliation, une sentence arbitrale ou une recommandation devenue exécutoire porte sur l'interprétation des clauses d'une convention collective relatives aux salaires et aux conditions du travail, cet accord, cette sentence ou cette recommandation produit les effets d'une convention collective.

Si l'accord, la sentence ou la recommandation est intervenu en vue de régler un différend survenu dans une branche d'activité

où une convention collective a été conclue en application des dispositions du présent Code , cet accord, cette sentence ou cette recommandation doit, à la demande des organisations syndicales signataires de la convention collective étendue, faire l'objet d'un arrêté d'extension.

Art. 82.16.— L'arbitre, le médiateur, les personnes et les experts aux offices desquels il peut être fait appel en application du présent chapitre sont tenus au secret professionnel sous les peines prévues à l'article ci-dessous, en ce qui concerne les informations et les documents qui leur sont communiqués ainsi que les faits qui viendraient à leur connaissance dans l'accomplissement de leur mission.

Art. 82.17.— Les frais occasionnés par la procédure de conciliation, d'arbitrage ou de médiation, notamment les frais de déplacement, pertes de salaires et de traitements sont supportés, le cas échéant, par le budget de l'Etat.

Les conditions d'indemnisation des arbitres, médiateurs et experts sont déterminées par voie réglementaire.

Art. 82.18.— Sont interdites toutes grèves avant épuisement de la procédure de conciliation et du délai de six jours ouvrables suivant la notification aux parties du procès-verbal de non-conciliation, avant épuisement de la procédure d'arbitrage prévue aux sections 3 et 5 ou en violation des dispositions d'un accord de conciliation, d'une sentence arbitrale ou d'une recommandation ayant acquis force exécutoire.

Les grèves engagées ou continuées en violation des présentes dispositions peuvent entraîner pour les travailleurs la perte du droit à l'indemnité de préavis et aux dommages-intérêts pour rupture du contrat.

TITRE IX

CONTROLE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

CHAPITRE PREMIER

Organismes administratifs

SECTION 1

Administration du travail

Art. 91.1.— L'administration du travail comprend l'ensemble des services qui assurent en matière de travail, d'emploi, d'orientation, de formation professionnelle et de sécurité sociale, un rôle de conception, de conseil, d'impulsion, de coordination et de contrôle.

Elle est chargée notamment :

— d'élaborer dans le cadre des directives ministérielles, les projets de loi et de règlement de sa compétence ;

— de veiller à l'exécution des lois et règlements ;

— de renseigner, d'éclairer et de conseiller les partenaires sociaux que sont les employeurs, les travailleurs ou leurs représentants ;

— de documenter, de conseiller, de coordonner et de contrôler les services et organismes concourant à l'application de la législation sociale ;

— de réaliser en collaboration avec les autorités et organismes concernés, la meilleure organisation possible du marché de l'emploi et la pleine utilisation de la main-d'œuvre ;

— de produire et de tenir à jour des données statistiques relatives aux conditions d'emploi, de travail et de sécurité sociale ;

— de suivre les relations avec les autres Etats et les organisations internationales en ce qui concerne les questions relevant de sa compétence.

L'administration du travail établit et publie un rapport annuel sur les activités des services placés sous son contrôle.

Art. 91.2.— L'organisation et le fonctionnement des services de l'administration du travail sont fixés par décret.

SECTION 2

Inspection du travail et des lois sociales

Art. 91.3.— L'inspection du travail et des lois sociales est chargée de toutes les questions intéressant, notamment, les conditions de travail, les rapports professionnels et l'emploi.

Art. 91.4.— Les inspecteurs du travail et des lois sociales prêtent serment, devant le tribunal ou la section du tribunal de leur résidence.

La formule du serment est : « je jure de bien et fidèlement remplir ma charge et de ne pas révéler, même après avoir quitté mon service, les secrets de fabrication et les procédés d'exploitation dont je pourrais prendre connaissance dans l'exercice de mes fonctions et de tenir pour confidentielle toute information signalant une infraction aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles ».

Les dispositions des alinéas précédents s'appliquent aux élèves inspecteurs du travail de l'Ecole nationale d'administration avant leur mise en stage pratique dans les entreprises.

Art. 91.5.— Les inspecteurs du travail et des lois sociales ne peuvent avoir un intérêt quelconque direct ou indirect dans les entreprises placées sous leur contrôle.

Art. 91.6.— Les inspecteurs du travail et des lois sociales peuvent constater, par procès-verbal faisant foi jusqu'à inscription de faux, les infractions aux dispositions de la législation et de la réglementation du travail.

A ce titre, ils ont compétence pour faire citer tout contrevenant devant le tribunal du travail du ressort.

L'inspecteur du travail et des lois sociales doit être informé de la suite judiciaire réservée au procès-verbal.

Les modalités d'application des amendes fixées par l'inspecteur du travail et des lois sociales sont déterminées par voie réglementaire.

Art.91.7.— Aux fins de faire cesser les infractions, les inspecteurs du travail et des lois sociales peuvent également, selon les cas, prodiguer des conseils, donner des avertissements ou signifier des mises en demeure.

En cas d'urgence et sous réserve des recours juridictionnels ou administratifs, l'inspecteur du travail et des lois sociales peut aussi ordonner ou faire ordonner des mesures immédiatement exécutoires propres à faire cesser un danger imminent pour la santé et la sécurité des travailleurs.

Art. 91.8.— Les inspecteurs du travail et des lois sociales ont l'initiative de leurs tournées de contrôle et d'enquête. Munis d'une carte professionnelle, ils ont le pouvoir :

— de pénétrer librement et sans avertissement préalable à toute heure du jour comme de la nuit dans tout établissement assujetti au contrôle de l'inspection;

— de pénétrer, de jour, comme de nuit, lorsqu'il est constant qu'un travail y est effectué, dans tous les locaux qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer être assujettis au contrôle de l'inspection ;

— de requérir, si besoin est, les avis et les consultations de médecins et techniciens, notamment en ce qui concerne les prestations d'hygiène et de sécurité, les médecins et techniciens étant tenus au secret professionnel dans les mêmes conditions et sous les mêmes sanctions que les inspecteurs eux-mêmes ;

— de se faire accompagner, dans leurs visites, d'interprètes officiels assermentés, de délégués du personnel de l'entreprise visitée, de délégués syndicaux et de membres de son comité de santé et sécurité au travail ainsi que des médecins et techniciens visés à l'alinéa précédent ;

— de procéder à tous examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que toutes les dispositions législatives et réglementaires sont effectivement observées et notamment :

1. interroger, avec ou sans témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise, contrôler leur identité, s'informer auprès de toute personne dont le témoignage peut sembler utile ;

2. requérir la production de tous registres ou documents dont la tenue est prescrite par le présent Code ou les textes pris pour son application ;

3. exiger l'affichage des avis dont l'apposition est prévue par les dispositions légales ou réglementaires ;

4. prélever et emporter aux fins d'analyse, en présence du chef d'entreprise ou du chef d'établissement ou de son suppléant et contre reçu, des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées.

A l'occasion d'une visite d'inspection, l'inspecteur du travail et des lois sociales doit informer de sa présence l'employeur ou son représentant, à moins qu'il n'estime qu'un tel avertissement risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle.

Sur réquisition écrite constatant les difficultés rencontrées dans l'exercice de leur mission, les inspecteurs du travail et des lois sociales peuvent se faire assister des agents de la force publique.

Art. 91.9.— Les frais résultant des réquisitions, expertises et enquêtes prévues à l'article précédent sont supportés par le budget de l'Etat.

Art. 91.10.— Des contrôleurs du travail et des attachés du travail assistent les inspecteurs du travail et des lois sociales dans le fonctionnement des services. Ils sont habilités à constater les infractions par procès-verbal faisant foi jusqu'à inscription de faux, établi conformément aux dispositions de l'article 91.6. Ils adressent le procès-verbal à l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort qui le transmet à l'autorité judiciaire compétente, le cas échéant.

Les contrôleurs du travail et les attachés du travail prêtent, devant le tribunal ou la section du tribunal de leur résidence, le serment visé à l'article 91.4.

Art. 91.11.— Pour l'exercice de leurs attributions, les services d'inspection du travail disposent de locaux aménagés de façon appropriée à leurs besoins et accessibles à tous intéressés. Ils disposent en permanence de moyens en personnel et matériel notamment de véhicules nécessaires au fonctionnement de leurs services.

L'Etat prend des mesures appropriées pour allouer aux administrateurs, contrôleurs et attachés du travail ainsi qu'aux médecins inspecteurs du travail, une indemnité forfaitaire suffisante pour le remboursement de tous frais de transport et de déplacement nécessaires à l'exercice de leurs fonctions, une indemnité de participation à la judicature, une indemnité de risques, une indemnité de sujétion et une indemnité de logement.

Les montants de ces indemnités sont déterminés par décret.

Art. 91.12.— Dans les mines et carrières ainsi que dans les établissements et chantiers où les travaux sont soumis au contrôle d'un service technique, les fonctionnaires chargés de ce contrôle veillent à ce que les installations relevant de leur contrôle technique soient aménagées en vue de garantir la sécurité des travailleurs.

Ils assurent l'application des règlements spéciaux qui peuvent être pris dans ce domaine et disposent, à cet effet et dans cette limite, de pouvoirs des inspecteurs du travail et des lois sociales. Ils portent à la connaissance de l'inspecteur du travail et des lois sociales les mesures qu'ils ont prescrites et, le cas échéant, les mises en demeure qui sont signifiées.

L'inspecteur du travail et des lois sociales peut, à tout moment, demander et effectuer avec les fonctionnaires visés au paragraphe précédent la visite des mines, carrières, établissements et chantiers soumis à un contrôle technique.

Art. 91.13.— Dans les établissements ou parties d'établissements militaires 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 les fonctionnaires ou officiers désignés par arrêté conjoint du ministre de la Défense et du ministre chargé du Travail.

Si les fonctionnaires ou officiers ainsi désignés relèvent de l'autorité du ministre de la Défense, le contrôle desdits établissements s'effectue dans les conditions prévues à l'article 91.12.

La liste des établissements ou parties d'établissements militaires est dressée par arrêté du ministre de la Défense et communiquée au ministre chargé du Travail.

Art. 91.14.— Les dispositions des articles 91.4, 91.6, 91.7 et 91.8 du présent Code ne dérogent pas aux règles du droit commun quant à la constatation et à la poursuite des infractions par les officiers de police judiciaire.

SECTION 3

Inspection de la santé et sécurité au travail

Art. 91.15.— L'inspection de la santé et sécurité au travail est chargée :

— de veiller à l'application de la législation relative à l'hygiène et à la protection de la santé des travailleurs ;

— d'exercer une action permanente en vue de la protection des travailleurs sur le lieu de leur travail ;

— de contrôler le fonctionnement des services médicaux ou sanitaires des entreprises créées en exécution des dispositions de l'article 43.2 du présent Code ;

— de communiquer aux autorités et services compétents tous renseignements concernant les risques de maladies professionnelles et accidents du travail inhérents aux différentes entreprises ;

— d'assurer en coordination directe avec les services psychotechniques, médicaux et de main-d'œuvre, l'examen médical des travailleurs, en vue de leur orientation professionnelle, de leur reclassement et, en cas de besoin, de la rééducation de ceux qui sont inaptes au travail ou diminués physiquement.

Art. 91.16.— Sous l'autorité d'un médecin inspecteur du travail, l'inspection de la santé et sécurité au travail dispose de spécialistes en santé et sécurité au travail notamment les médecins inspecteurs du travail.

Art. 91.17.— Le médecin inspecteur du travail doit être :

— titulaire du diplôme d'Etat de docteur en médecine ;

— titulaire d'un diplôme de médecine du travail ;

— inscrit au tableau de l'Ordre des médecins.

Art. 91.18.— Les dispositions du présent Code relatives aux pouvoirs et obligations des inspecteurs du travail et des lois sociales sont applicables au médecin inspecteur du travail.

Dans le cadre de l'hygiène du travail, de la protection des travailleurs en milieu de travail, comme de la prévention des maladies professionnelles et des accidents du travail, le médecin inspecteur du travail est autorisé à examiner les travailleurs et à faire, aux fins d'analyse, en présence du chef d'entreprise, du chef d'établissement ou de son représentant et contre reçu, des prélèvements des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées.

Le médecin inspecteur du travail prête devant le tribunal de Première instance de sa résidence le serment prévu à l'article 91.4 du présent Code.

Art. 91.19. Le médecin inspecteur du travail a l'initiative de ses tournées et enquêtes dans le cadre de la législation et de la réglementation en vigueur.

Les visites d'établissements qu'il effectue doivent lui permettre d'orienter le service de l'inspection du travail vers les solutions ou les applications de certaines techniques qui lui paraissent les plus propres à assurer la santé et la sécurité des travailleurs :

— il accompagne l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort dans les visites d'entreprises effectuées par ce dernier lorsqu'il le lui demande ;

— il tient informé préalablement l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort des tournées et visites qu'il compte entreprendre dans le ressort de l'inspection ;

— il communique à l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort ses rapports d'inspection, ses avis et conclusions ;

— il signale au chef d'entreprise toute anomalie qui lui paraît d'une gravité immédiate et lui présente les observations qu'il juge utiles en ce qui concerne l'hygiène individuelle et l'adaptation du travailleur à sa fonction.

Par ailleurs, l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort communique au médecin inspecteur du travail, à sa demande, tous renseignements constatations, observations ou avis sur les questions relatives à la mission de ce dernier.

Art. 91.20.— Le médecin inspecteur du travail participe en outre à l'élaboration de la législation et de la réglementation dans les matières relevant de ses attributions.

Il participe aux travaux de tous comités ou commissions et il peut être appelé à procéder, à la demande du ministre chargé du Travail ou de sa propre initiative, à des enquêtes ou études.

Art. 91.21.— Le ministère en charge du Travail prend les mesures appropriées pour fournir à l'inspection de la santé et sécurité au travail les moyens nécessaires à l'exercice de sa mission.

SECTION 4

Réclassement et orientation professionnels des travailleurs

Art. 91.22.— En cas de contestation de classement, une commission se réunira à la demande de l'une des parties en vue de déterminer le classement du ou des travailleurs en fonction de la qualification et de la fonction occupée.

Cette commission, présidée par l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort, est composée de deux représentants des employeurs et deux représentants des travailleurs qui peuvent s'adjoindre à titre consultatif, un ou deux de leurs collègues plus particulièrement qualifiés pour apprécier le litige.

Sur sa demande, le travailleur peut se faire assister d'un représentant de son organisation syndicale.

CHAPITRE 2

Obligations des employeurs

Art. 92.1.— Toute personne qui se propose d'ouvrir une entreprise de quelque nature que ce soit doit au préalable en faire la déclaration à l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort, sous peine d'amende.

Des décrets déterminent les modalités de cette déclaration et prescrivent, s'il y a lieu, la production de renseignements périodiques sur la situation de la main-d'œuvre.

Art. 92.2.— Tout employeur est tenu de déclarer dans les délais prescrits ses salariés aux institutions de prévoyance sociale en charge des régimes de prévoyance sociale obligatoires, sous peine de dommages et intérêts.

Art. 92.3.— L'employeur doit tenir constamment à jour, au lieu de l'exploitation, un registre dit «registre d'employeur» dont le modèle est fixé dans des conditions définies par voie réglementaire.

Ce registre comprend trois fascicules :

— le premier comprend les renseignements concernant les personnes et le contrat de tous les travailleurs occupés dans l'entreprise ;

— le deuxième, toutes les indications concernant le travail effectué, le salaire et les congés ;

— le troisième est réservé aux visas, mises en demeure et observations apposés par l'inspecteur du travail et des lois sociales ou son délégué.

Toutefois, l'employeur peut être dispensé de la production des deux premiers fascicules susmentionnés s'il dispose d'un fichier électronique fiable et à jour.

Le registre d'employeur doit être tenu sans déplacement à la disposition de l'inspecteur du travail et des lois sociales et conservé pendant les cinq ans suivant la dernière mention qui y a été portée.

Des décrets peuvent exempter certaines entreprises ou catégories d'entreprises de l'obligation de tenir un registre en raison de leur situation, de leur faible importance ou de la nature de leur activité.

Art. 92.4.— L'employeur est tenu de déclarer à l'institution de prévoyance sociale en charge du régime, à l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort et à l'officier de police judiciaire, selon les cas, dans un délai de quarante-huit heures, tout accident de travail ou toute maladie professionnelle constatée dans l'entreprise ou l'établissement.

La déclaration est faite sur un formulaire fourni gratuitement par la caisse de sécurité sociale sur simple demande de l'employeur.

La déclaration peut être faite par le travailleur ou ses représentants jusqu'à l'expiration de la deuxième année suivant la date de l'accident ou de la première constatation médicale de la maladie professionnelle.

En ce qui concerne la maladie professionnelle, la date de la première constatation médicale de celle-ci est assimilée à la date de l'accident.

TITRE X

DISPOSITIONS REPRESSIVES

CHAPITRE PREMIER

Dispositions générales

Art.101.1.— Les employeurs sont civilement responsables des condamnations prononcées contre leurs fondés de pouvoir ou préposés pour fautes commises dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

CHAPITRE 2

Incriminations

SECTION 1

Infractions commises par l'employeur

Art. 102.1.— L'employeur ou le représentant de l'employeur qui commet des infractions aux dispositions des articles 23.2 et 41.2 du présent Code est puni d'une amende de 500.000 à 1.000.000 de francs.

Art. 102.2.— L'employeur ou le représentant de l'employeur qui omet de faire la déclaration prévue à l'article 92.4 susmentionné ou commet des infractions aux dispositions des :

— articles 23.13, 41.1, 92.1 et 92.2 du présent Code ;

— décrets prévus par les articles 23.1, 24.1, 41.5, 41.7, 43.2 et 92.1, est puni d'une amende de 500.000 à 1.000.000 de francs.

Art. 102.3.— L'employeur ou le représentant de l'employeur qui, intentionnellement, emploie pendant la nuit un travailleur de moins de dix-huit ans, est puni d'une amende de 1.500.000 à 2.500.000 francs.

Art. 102.4.— L'employeur ou le représentant de l'employeur qui, intentionnellement, s'abstient d'appliquer les mesures de protection et de salubrité édictées par l'autorité compétente, est puni d'une amende de 500.000 à 1.000.000 de francs.

Art.102.5.— L'employeur ou le représentant de l'employeur qui, intentionnellement, ne produit pas les documents relatifs aux moyens de contrôle de l'emploi prévus à l'article 92.3 ci-dessus est puni d'une amende de 1.000.000 à 2.000.000 de francs.

Art. 102.6.— L'employeur ou le représentant de l'employeur qui, intentionnellement, use de moyens de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale ou qui prend en considération l'appartenance ou non à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour prendre ses décisions, est puni d'une amende de 1.000.000 à 2.000.000 de francs.

Art.102.7.— L'employeur ou le représentant de l'employeur qui, intentionnellement, enfreint les dispositions relatives à l'obligation d'organiser un comité de santé et sécurité au travail, est puni d'une amende de 500.000 à 1.000.000 de francs.

SECTION 2

Infractions commises par le travailleur

Art. 102.8.— Le travailleur qui, alors qu'il occupe un des emplois figurant sur la liste prévue à l'article 82.2 ci-dessus, refuse intentionnellement de se conformer à la réquisition, est puni d'une amende de 10.000 à 100.000 francs.

SECTION 3

Infractions communes à l'employeur et au travailleur

Art. 102.9.— L'employeur, le représentant de l'employeur ou le travailleur qui, intentionnellement, porte atteinte :

— soit au libre exercice du droit syndical ou de la liberté syndicale ;

— soit à la libre désignation des représentants du personnel ;

— soit à l'exercice régulier de leurs fonctions par lesdits représentants du personnel, est puni d'une amende de 1.000.000 à 2.000.000 de francs.

Art. 102.10.— L'employeur, le représentant de l'employeur ou le travailleur qui, intentionnellement, se rend coupable d'une violation de l'une des dispositions des articles 51.1, 51.2 et 51.4 ci-dessus, est puni d'une amende de 1.000.000 à 2.000.000 de francs.

SECTION 4

Infractions communes à l'employeur, au travailleur et au tiers

Art.102.11.— Quiconque a porté ou tenté de porter atteinte soit à la libre désignation des délégués du personnel, des délégués syndicaux ou des membres du comité de santé et de sécurité au travail, soit à l'exercice régulier de leurs fonctions, soit au libre exercice du droit syndical est puni d'une amende de 1.000.000 à 2.000.000 de francs.

Art.102.12.— Quiconque enfreint intentionnellement les dispositions de l'article 23.2 du présent Code est puni d'une amende de 500.000 à 1.000.000 de francs.

Art.102.13.— Quiconque enfreint intentionnellement les dispositions relatives au travail des femmes enceintes telles que prévues à l'article 23.7 du présent Code est puni d'une amende de 500.000 à 1.000.000 de francs.

Art. 102.14.— Quiconque enfreint intentionnellement les dispositions relatives au règlement du différend collectif de travail telles que prévues aux articles 82.2, 82.3, 82.4, 82.7, 82.9 et 82.12 susmentionnés est puni d'une amende de 1.000.000 à 2.000.000 de francs.

Art. 102.15.— L'employeur, le travailleur ou toute autre personne qui intentionnellement n'exécute pas les dispositions de la sentence arbitrale prévue à l'article 82.14 ci-dessus est puni d'une amende de 1.000.000 à 2.000.000 de francs.

TITRE XI

DISPOSITION TRANSITOIRES ET FINALES

Art. 110.1.— Les dispositions du présent Code sont de plein droit applicables aux contrats individuels en cours, sous réserve que les travailleurs continuent à bénéficier des avantages qui leur ont été consentis antérieurement lorsque ceux-ci sont supérieurs à ceux que leur reconnaît le présent Code.

Elles ne peuvent constituer une cause de rupture de ces contrats. Toute clause d'un contrat en cours qui ne serait pas conforme aux dispositions du présent Code ou des règlements pris pour son application sera modifiée dans un délai de six mois à compter de la publication du présent Code

Art. 110.2.— Les conventions collectives antérieures restent en vigueur dans celles de leurs dispositions qui ne sont pas contraires au présent Code. Ces conventions sont susceptibles de faire l'objet d'un arrêté d'extension.

Art. 110.3 .— Les dispositions d'application de la présente loi sont fixées par voie réglementaire.

Art. 110.4.— La présente loi abroge toutes les dispositions antérieures contraires notamment la loi n° 95-15 du 12 janvier 1995 portant Code du travail.

Art. 110.5.— La présente loi sera publiée au *Journal officiel* de la République de Côte d'Ivoire et exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Abidjan, le 20 juillet 2015.

Alassane OUATTARA.

PARTIE NON OFFICIELLE

ANNONCES

L'administration n'entend nullement être responsable de la teneur des annonces ou avis publiés sous cette rubrique par les particuliers.

RECEPISSE DE DECLARATION D'ASSOCIATION N° 08/P-NIAK/CAB

Le préfet du département de Niakara donne récépissé de déclaration à l'association définie comme suit, régie par la loi n°60-315 du 21 septembre 1960 relative aux associations.

" MUTUELLE POUR LE DEVELOPPEMENT DE BADIOKAHA" (MUDEB).

L'association dénommée « MUTUELLE POUR LE DEVELOPPEMENT DE BADIOKAHA" (MUDEB) » a pour objet :

— rapprocher les ressortissants de Badiokaha ;

— inciter les membres à s'intéresser et à participer de façon effective et efficiente à toutes les activités de développement du village quel que soit leur lieu de résidence ;

— apporter un soutien aux membres en cas de difficultés ;

— faciliter l'épanouissement des membres (initier des projets de développement au profit de ses membres ;

— entretenir des rapports permanents avec les responsables politiques et administratifs ;

— entretenir les relations mutuelles et amicales avec les autres villages.

Siège : Badiokaha, sous-préfecture d'Arikokaha.

Président : KONE Ibraiman.

Niakara, le 7 juillet 2015.

P/ le préfet et P.D.
COULIBALY Yaya,
secrétaire général de *grade 2.*

RECEPISSE DE DEPOT DE DOSSIER D'ASSOCIATION N° 481/PA/SG/D1

Le préfet de région , préfet du département d'Abidjan conformément à l'article 8, alinéa 3 de la loi n°60-315 du 21 septembre 1960 relative aux associations, atteste qu'il a été déposé dans ses services aux fins d'en recevoir un récépissé de déclaration, un dossier constitutif d'association dénommée : **"RESEAU NATIONAL POUR LA DEFENSE DES DROITS DES VICTIMES DES DECHETS TOXIQUES DE COTE D' IVOIRE "**

dont le siège est fixé à Abidjan, 15 B.P. 1056 Abidjan 15, tél. : 063 15 64 65.

Ce dossier qui a été enregistré sous le n° 434/PA du 1er mars 2010 comprend les pièces suivantes :

— 3 exemplaires des statuts ;
— 3 exemplaires du règlement intérieur ;
— 3 exemplaires du procès-verbal de l'assemblée générale constitutive ;
— 3 exemplaires de la liste des membres fondateurs ;
— 3 exemplaires de la liste du bureau exécutif ;
— 3 exemplaires de la liste de présence légalisée.

Le ministre d'Etat, ministre de l'Intérieur et de la Sécurité, en application des dispositions de l'article 37 de la loi n° 60 -315 du 21 septembre 1960 relative aux associations, délivrera un récépissé de déclaration, à l'issue de l'instruction du dossier.

Abidjan, le 11 mars 2010.

P/ le préfet et par délégation
LEGRE Koukougnon,
secrétaire général de préfecture.

DECLARATION DE CONSTITUTION
DE PERSONNE MORALE
Renseignements relatifs à la personne morale
N° RSC CI-TBA-2015-B-19

Dénomination : société coopérative avec conseil d'administration COOPRIKO.

Sigle : SO.CO COOP-CA.

Forme de la société : société coopérative simplifiée.

Capital social : 2.750.000 F CFA.

Dont numéraires : 2.750.000 F CFA.

Durée de vie : 99 ans.

Renseignements relatifs à l'activité et aux établissements

La coopérative a pour objet en République de Côte d'Ivoire et à l'étranger la production, la collecte, la commercialisation et la transformation des produits agricoles de ses membres et de sa propre production, etc.

Associés coopérateurs tenus indéfiniment et personnellement

Nom et prénom : DIOMANDE Vako.

Date et lieu de naissance : 1972 à Touba .

Adresse : 09 31 29 87.

Nom et prénom : KONE Abdoulaye.

Date et lieu de naissance : 1er janvier 1974 à Koro .

Adresse : 09 43 45 57.

Renseignements relatifs aux dirigeants

Nom et prénom : BAKAYOKO Moussa.

Date et lieu de naissance : 10 juillet 1971 à Moako Koro .

Adresse : 09 31 29 87.

Fonction : président.

Nom et prénom : SAMASSI Salim.

Date et lieu de naissance : 28 juin 1972 à Touba.

Adresse : 09 73 74 67.

Fonction : trésorier général.

Nom et prénom : BAKAYOKO Mamadou.

Date et lieu de naissance : 6 janvier 1966 à Koro.

Nom et prénom : TRAORE Inza.

Date et lieu de naissance : 5 juillet 1977 à Koro.

Commission de surveillance

Nom et prénoms : BAKAYOKO Abdoul Dramane.

Date et lieu de naissance : 2 février 1963 à Sinfra.

Nom et prénom : FADIGA Amara.

Date et lieu de naissance : 11 février 1969 à Danané.

Nom et prénom : NAMORY Soumahoro.

Date et lieu de naissance : 1er janvier 1948 à Koro S/P Borotou.

Le soussigné BAKAYOKO Moussa (président) sollicite que la présente constitue une demande d'immatriculation au RSC.

La conformité de la déclaration avec les pièces justificatives produites en application de l'acte uniforme sur le droit des sociétés coopératives a été vérifiée par le greffier en chef soussigné qui a procédé à l'inscription le 17 avril 2015 sous le numéro CI-TBA-2015-B-19.

Touba, le 17 avril 2015.

Me TOURE Amidou,
greffier en chef.

DECLARATION DE CONSTITUTION
DE PERSONNE MORALE
Renseignements relatifs à la personne morale

Dénomination : Union des sociétés coopératives d'Appouasso-Soubré.

Nom commercial : USOCAS-CA.

Sigle : USOCAS-CA.

Adresse du siège : Soubré/ Bianouan.

N° RSC du siège : CI-ABS-2015-B-21.

Forme de la société : société coopérative avec conseil d'administration.

Capital social : 3.600.000 F CFA.

Dont numéraires : 3.600.000 F CFA.

Durée de vie : 99 ans.

Renseignements relatifs à l'activité et aux établissements

La coopérative a pour objet en République de Côte d'Ivoire et à l'étranger la production et la commercialisation des produits agricoles de ses membres, etc.

Date de début : 20 juillet 2015.

Principal établissement

Adresse : Soubré/Bianouan.

Origine : création.

Renseignements relatifs aux dirigeants

Nom et prénom : OUATTARA Yaya.

Date et lieu de naissance : 14 avril 1974 à Odienné .

Adresse : Soubré/Bianouan.

Fonction : président.

Nom et prénoms : N'DA Kadjo Lambert.

Date et lieu de naissance : 27 février 1972 à Biaka.

Adresse : Soubré/Bianouan.

Fonction : vice-président.

Nom et prénom : BILAMAN Tiébinga.

Date et lieu de naissance : 29 mai 1966 à Appouesso/Bianouan.

Fonction : secrétaire général.

Nom et prénom : KASSI Brou.

Date et lieu de naissance : 2 avril 1977 à Sanhoukro/Ayamé.

Fonction : trésorier général.

Conseil de surveillance

Nom et prénom : COMPAORE Allassane.

Adresse : Soubré/Bianouan.

Fonction : conseil de surveillance.

Nom et prénoms : ASSAH Blahoua Georges.

Adresse : Soubré/Bianouan.

Fonction : conseil de surveillance.

Nom et prénom : TIDJANE Karim.

Adresse : Soubré/Bianouan.

Fonction : conseil de surveillance.

Le soussigné OUATTARA Yaya (président) sollicite que la présente constitue une demande d'immatriculation au RSC.

La conformité de la déclaration avec les pièces justificatives produites en application de l'acte uniforme sur le droit des sociétés coopératives a été vérifiée par le greffier en chef soussigné qui a procédé à l'inscription le 20 juillet 2015 sous le numéro CI-ABS-2015-Mo-23.

Aboisso, le 20 juillet 2015.

Me KOUAME N'Goran,
greffier en chef.

DECLARATION DE CONSTITUTION DE PERSONNE MORALE

Renseignements relatifs à la personne morale

Dénomination : société coopérative agricole de Madinani.

Sigle : SOCOOPAMA.

Adresse du siège : Madinani.

N° RSC du siège : CI-ODN-15-B-43.

Forme de la société : société coopérative avec conseil d'administration.

Capital social : 10.430.000 F CFA.

Dons numéraires : 10.430.000 F CFA.

Durée de vie : 99 ans.

Renseignements relatifs à l'activité et aux établissements

La coopérative a pour objet en République de Côte d'Ivoire et à l'étranger la production, la collecte, le conditionnement, l'entreposage, la transformation et la commercialisation des produits de ses membres, etc.

Date de début : 26 janvier 2015.

Principal établissement

Adresse : Madinani.

Origine : création.

Renseignements relatifs aux dirigeants

Nom et prénom : MOUSSA Diarrassouba.

Date et lieu de naissance : 1968 à Madinani.

Fonction : président.

Nom et prénom : Abdoulaye DIARRA.

Date et lieu de naissance : 8 mai 1977 à Gueyo.

Fonction : vice-président.

Nom et prénom : DIARRASSOUBA Mariam.

Date et lieu de naissance : 7 février 1989 à Madinani.

Fonction : secrétaire général.

Nom et prénom : FANNY Siaka.

Date et lieu de naissance : 11 mai 1971 à Siansoba.

Fonction : secrétaire général adjoint.

Nom et prénom : DIARRASSOUBA Mariame.

Date et lieu de naissance : 20 avril 1984 à Yopougon.

Fonction : trésorière générale.

Nom et prénom : KONE Lanciné.

Date et lieu de naissance : 18 juin 1969 à Madinani.

Fonction : trésorier général adjoint.

Nom et prénom : KONE Bazoumana.

Date et lieu de naissance : 1946 à Madinani.

Fonction : conseiller.

Conseil de surveillance

Nom et prénom : DIARASSOUBA Lanciné.

Date et lieu de naissance : 25 août 1989 à Madinani.

Adresse : 06 41 83 00.

Fonction : conseil de surveillance.

Nom et prénom : Drissa DIARASSOUBA.

Date et lieu de naissance : 1961 à Kafingué.

Adresse : 44 34 90 48.

Fonction : conseil de surveillance.

Nom et prénom : Seydou SANGARE.

Date et lieu de naissance : 5 avril 1967 à Tiébala.

Adresse : 47 58 02 44.

Fonction : conseil de surveillance.

Commissaires aux comptes

Nom et prénom : KONE Abdoulaye.

Date et lieu de naissance : 6 octobre 1994 à Abidjan.

Adresse : 08 33 68 87.

Fonction : commissaire aux comptes.

Nom et prénom : KONE Daouda.

Date et lieu de naissance : 11 mai 1978 à Madinani.

Adresse : 46 06 78 77.

Fonction : commissaire aux comptes.

Le soussigné Moussa DIARRASSOUBA (président) sollicite que la présente constitue une demande d'immatriculation au RSC.

La conformité de la déclaration avec les pièces justificatives produites en application de l'acte uniforme sur le droit des sociétés coopératives a été vérifiée par le greffier en chef soussigné qui a procédé à l'inscription le 20 janvier 2015 sous le numéro CI-ODN-15-B-43.

Odienné, le 26 janvier 2015.

Me KOUASSI K. Jacques,
greffier en chef,
attaché des Services judiciaires.

DECLARATION DE CONSTITUTION DE PERSONNE MORALE

Renseignements relatifs à la personne morale

Dénomination : société coopérative simplifiée COPAMY.

Sigle : SCOOPS-COPAMY.

Adresse du siège : B.P. 2611 Yamoussoukro.

N° RSC du siège : CI-TDI-2015-B-009.

Forme de la société : SCOOP-S.

Capital social : 1.500.000 F CFA.

Dont numéraires : 1.500.000 F CFA.

Durée de vie : 99 ans.

Renseignements relatifs à l'activité et aux établissements

La coopérative a pour objet en République de Côte d'Ivoire et à l'étranger de collecter, de stocker, de transporter les produits vivriers et de rentes et de les mettre à la disposition de ses membres, etc.

Date de début : 24 avril 2015.

Principal établissement

Adresse : B.P. 2611 Yamoussoukro.
Origine : création.

Renseignements relatifs aux dirigeants

Nom et prénoms : N'GORAN Kouassi Mathurin.
Date et lieu de naissance : en 1964 à Duokro/Yamoussoukro.
Fonction : président.
Nom et prénoms : BOHOUSSOU Kouadio Victor.
Date et lieu de naissance : 20 juin 1967 à Duokro/Yamoussoukro.
Fonction : secrétaire général.
Nom et prénoms : KOUADIO Yao Thomas.
Date et lieu de naissance : en 1977 à Duokro/Yamoussoukro.
Fonction : trésorier général.

Le soussigné N'GORAN Kouassi Mathurin (président) sollicite que la présente constitue une demande d'immatriculation au RSC.

La conformité de la déclaration avec les pièces justificatives produites en application de l'acte uniforme sur le droit des sociétés coopératives a été vérifiée par le greffier en chef soussigné qui a procédé à l'inscription le 24 avril 2015 sous le numéro CI-TDI-2015-B-009.

Toumodi, le 24 avril 2015.

Me YAKE L.Sylvie
attaché des Services judiciaires
greffier en chef.

RECEPISSE DE DECLARATION D'ASSOCIATION N° 289/MEMIS/DGAT/DAG/SDVA

Le ministre d'Etat , ministre de l'Intérieur et de la Sécurité, conformément à la loi n°60-315 du 21 septembre 1960 relative aux associations donne récépissé de déclaration à l'association définie comme suit :

"UNION NATIONALE DES ENSEIGNANTS MUSULMANS DE COTE D'IVOIRE (UNEMCI)"

L'association dénommée « UNION NATIONALE DES ENSEIGNANTS MUSULMANS DE COTE D'IVOIRE (UNEMCI) » a pour objet de :

— contribuer au bien-être spirituel, moral et matériel de ses membres ;

— créer des relations de solidarité, de fraternité et d'unité entre musulmans du secteur d'éducation-formation de Côte d'Ivoire ;

— promouvoir la scolarisation et le maintien de la jeune fille à l'école ;

— contribuer au rayonnement de l'école ivoirienne par la promotion de la paix, la lutte contre la pauvreté et les mauvaises mœurs ;

— promouvoir la création d'établissements islamiques de référence.

Siège: Abidjan-Abobo, quartier Avocatier.

Adresse : 14 B.P. 1700 Abidjan 14.

Président : M. KONE Youssouf.

Abidjan, le 10 août 2015.

P/ le ministre d'Etat et P.D.,
le directeur de Cabinet adjoint,
chargé de l'administration du Territoire,
Vincent TOHBI Irié.

RECEPISSE DE DECLARATION D'ASSOCIATION N° 05/P.NIAK/CAB

Le préfet du département de Niakara donne récépissé de déclaration à l'association définie comme suit, régie par la loi n°60-315 du 21 septembre 1960 relative aux associations.

" HANDICAPS ET VIE DE LA PETITE ENFANCE
en abrégé **(HA-VIE)".**

L'organisation non gouvernementale dénommée « HANDICAPS ET VIE DE LA PETITE ENFANCE en abrégé (HA-VIE) » a pour objet :

— protéger les enfants ;

— promouvoir les droits de l'enfant ;

— encadrer les enfants vivant avec un handicap et leur famille.

Siège : Niakara.

Président du conseil d'administration : TRAORE Koura.

Niakara, le 5 mai 2015.

YA N'Guessan,
préfet de grade 1.

IMPRIMERIE NATIONALE DE COTE D'IVOIRE dépôt légal n° 101 882
Le Secrétaire général adjoint du Gouvernement,
Mme ATTE Eliane BIMANAGBO certifie le présent numéro conforme au tirage.
Abidjan, le 14 septembre 2015