LOI N° 38/PR/96 DU 11 DECEMBRE 1996 PORTANT CODE DU TRAVAIL DE LA REPUBLIQUE DU TCHAD

LIVRE 1.- DES DISPOSITIONS GENERALES ET DES DROITS FONDAMENTAUX

Article 1: Il est institué un code du Travail en République du Tchad, applicable sur tout le territoire national.

Il régit les relations entre employeurs et travailleurs résultant de contrats de travail conclus pour être exécutés sur le territoire de la République du Tchad quels que soient leur lieu de conclusion, la résidence et la nationalité des parties.

Il régit également l'exécution occasionnelle sur le territoire de la République du Tchad 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 3 mois.

Article 2: Les dispositions du présent code ne sont pas applicables:

- a) aux magistrats de l'ordre judiciaire;
- b) aux membres des forces armées;
- c) aux personnes nommées dans un emploi permanent d'un cadre d'une administration publique;
- d) aux agents et auxiliaires administratifs de l'Etat et des collectivités publiques, sauf dispositions contraires d'un statut particulier,

Article 3: Au sens du présent code, est considérée comme travailleur ou salarié quels que soient son sexe 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 personne appelée employeur tel que défini à l'article 4.

Article 4: Est considérée comme employeur toute personne physique ou morale, publique ou privée, qui, sous sa direction et son autorité, utilise les services d'une ou de plusieurs personnes physiques moyennant rémunération.

Article 5: Le travail forcé ou obligatoire est interdit. On entend par travail forcé ou obligatoire tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de son plein gré. Toutefois, le terme "*travail forcé ou obligatoire*" ne comprendra pas, aux fins de la présente loi:

- a/ Tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire obligatoire et ayant un caractère purement militaire;
- b/ Tout travail ou service faisant partie des obligations civiques normales des citoyens d'un pays se gouvernant pleinement lui-même;
- c/ Tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire à la condition que ce travail ou service soit exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques et que ledit individu ne soit pas concédé ou mis à la disposition des particuliers, compagnies ou personnes morales privées;
- d/ Tout travail ou service exigé dans le cas de force majeure, c'est-à-dire dans le cas de guerre, sinistres ou menaces de sinistres tels qu'incendies, inondations, famines, tremblements de terre, épidémies et épizooties violentes, invasions d'animaux, d'insectes et de parasites végétaux nuisibles, et en général toutes circonstances mettant en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population.
- e/ Les menus travaux de villages, c'est à dire les travaux exécutés dans l'intérêt direct de la collectivité par les membres de celle-ci, travaux qui, de ce chef, peuvent être considérés comme des obligations civiques normales incombant aux membres de la collectivité, à

condition que la population, elle ou ses représentants directs, ait le droit de se prononcer sur le bien-fondé de ces travaux et se soit offerte spontanément

Article 6: 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 ou la nationalité 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.

Article 7: Aucun employeur ne peut, pour arrêter les décisions prévues à l'article précédent, prendre en considération l'appartenance ou la non appartenance à un syndicat, l'activité syndicale, l'origine ou les opinions, notamment religieuses et politiques, du travailleur.

Article 8: Aucun employeur ne doit user de moyens de pression à l'encontre ou en faveur d'une organisation syndicale quelconque.

Article 9: Sous réserve de dérogation expresse, les dispositions du présent code sont d'ordre public, en conséquence, toute décision unilatérale de quiconque, tout contrat de travail ou convention collective qui ne respecteraient pas les dispositions du dit code ou des textes pris pour son application seraient nuls de plein droit.

A l'exception des dispositions auxquelles il ne peut être dérogé en aucune façon, cette règle ne fait pas obstacle à ce que des garanties et/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 ou une convention collective.

Article 10: Un exemplaire du présent code doit être tenu à la disposition des délégués du personnel dans tout établissement ou entreprise.

LIVRE II.- DE L'EMPLOI

TITRE I.- DE L'APPRENTISSAGE, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE LA PROMOTION DU TRAVAILLEUR

Article 11: L'apprentissage, la formation professionnelle post-scolaire et la promotion du travailleur sont organisés et contrôlés par l'Etat.

Article 12: Les questions intéressant la formation professionnelle post-scolaire, l'apprentissage et la promotion du travailleur sont de la compétence du Ministre chargé du travail et de la sécurité sociale.

CHAPITRE I.- DE L'APPRENTISSAGE

Article 13: L'apprentissage est une initiation à un métier. Il a pour but de donner à des personnes une formation générale, théorique et/ou pratique en vue de l'acquisition d'une qualification professionnelle sanctionnée par une attestation.

SECTION I.- DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Article 14: Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail particulier par lequel un chef d'établissement industriel, commercial, agricole, un artisan ou un façonnier s'engage à assurer une formation professionnelle méthodique et complète à une autre personne qui s'oblige, en retour, à exécuter les ouvrages qui lui seront confiés en vue de son apprentissage pendant la durée du contrat.

Article 15: Le contrat d'apprentissage est régi par les lois, les règlements et les conventions ou accords de travail applicables aux relations de travail entre employeurs et salariés.

Article 16: Le contrat d'apprentissage doit être constaté par écrit ou par déclaration lorsque le maître est un ascendant. Il est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement. Il doit être visé par les services de la formation professionnelle, de l'Office National pour la Promotion de l'Emploi et enregistré à l'inspection du Travail à peine de nullité.

Article 17: Le contrat d'apprentissage est établi en tenant compte des usages et coutumes de la profession. Il contient en particulier:

- 1/ Les nom, prénoms, âge, profession et domicile du maître ou raison sociale de l'entreprise;
- 2/ Les nom, prénoms, âge et domicile de l'apprenti;
- 3/ Les nom, prénoms, profession et domicile de ses père et mère, de son tuteur ou de la personne autorisée par les parents pour les représenter ou à défaut de la personne autorisée par le Président du Tribunal Civil de première instance;
- 4/ La date et la durée du contrat;
- 5/ Eventuellement les conditions de rémunération, de nourriture et de logement de l'apprenti;
- 6/ L'indication des cours professionnels que le chef d'établissement s'engage à faire suivre à l'apprenti, soit dans l'établissement soit au dehors.

Article 18: Nul ne peut être engagé en qualité d'apprenti s'il n'est âgé de treize ans au moins au début de l'apprentissage.

Article 19: Nul ne peut recevoir d'apprentis s'il n'est majeur.

Article 20: Aucun maître, s'il ne vit en famille ou en communauté, ne doit loger en son domicile personnel ou dans son atelier comme apprentis des filles ou garçons mineurs.

Article 21: Ne doivent recevoir des apprentis, les individus qui ont été condamnés soit pour crime, soit pour délit contre les moeurs, soit pour quelque délit que ce soit à une peine d'au moins trois mois de prison avec ou sans sursis.

Article 22: Le maître doit prévenir sans retard les parents de l'apprenti ou leur représentant en cas de maladie, d'absence ou de tout fait nécessitant leur intervention. Il n'emploie l'apprenti, dans la mesure de ses forces, qu'aux travaux et services qui se rattachent à l'exercice de la profession.

Article 23: Le maître doit traiter l'apprenti en bon père de famille et lui assurer les meilleures conditions de logement et de nourriture. Si l'apprenti ne sait pas lire, écrire et compter ou s'il n'a pas encore terminé sa première éducation religieuse, le maître est tenu de lui accorder le temps et la liberté nécessaires pour son instruction. Ce temps sera dévolu à l'apprenti selon un accord réalisé entre parties, mais ne pourra excéder une durée calculée sur la base de deux heures par jour de travail.

Article 24: Le maître doit enseigner à l'apprenti, progressivement et complètement, l'art, le métier ou la profession spéciale qui fait l'objet du contrat. Le maître lui délivre à la fin de l'apprentissage une attestation constatant l'exécution du contrat.

Article 25: L'apprenti est tenu de combler à la fin de l'apprentissage le temps qu'il n'a pas pu employer par suite d'empêchement ayant duré plus de quinze jours.

Article 26: 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.

Il est tenu à l'obligation de réserve pendant et après sa formation.

Article 27: L'embauchage comme ouvriers ou employés des jeunes gens liés par un contrat d'apprentissage, élèves ou stagiaires dans une école ou un centre de formation professionnelle post-scolaire donne lieu à des dommages et intérêts au profit du maître ou 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.

Article 28: Tout contrat d'apprentissage conclu en violation des dispositions de la présente section est nul de plein droit.

Cette nullité met fin à toute relation contractuelle entre les deux parties

Article 29: La résiliation du contrat d'apprentissage peut intervenir librement et sans indemnité au cours du premier mois à l'initiative de l'une ou l'autre des parties.

Passé ce délai, la résiliation peut intervenir pour faute grave ou pour manquements répétés de l'une des parties à ses obligations, ou en raison de l'inaptitude de l'apprenti.

En cas de résiliation abusive, les dommages-intérêts ne sauraient excéder 3 mois du salaire mensuel du. montant de la rémunération du contrat d'apprentissage.

SECTION II: DES CENTRES DE FORMATION D'APPRENTIS

Article 30: Les centres de formation d'apprentis dispensent sous contrat d'apprentissage, une formation générale associée à une formation technique, théorique et/ou pratique qui complète la formation reçue dans l'entreprise.

Cette formation doit dans ses objectifs développer l'aptitude à tirer profit d'actions ultérieures de formation professionnelle.

Article 31: Les centres publics de formation d'apprentis sont créés par décret pris en conseil des Ministres sur proposition du Ministre chargé du travail et de la sécurité sociale.

Ce décret détermine leur organisation et les règles de leur fonctionnement.

Les centres privés de formation d'apprentis sont créés par arrêté du Ministre chargé du travail et de la sécurité sociale, sur demande des particuliers intéressés.

Article 32: Les centres de formation d'apprentis sont soumis au contrôle technique, pédagogique et financier de l'Etat. Cependant le contrôle financier ne s'exerce pas sur les centres privés.

Si ce contrôle révèle des insuffisances graves ou des manquements aux obligations résultant du présent chapitre, il procède à leur fermeture. Dans ce cas l'Etat peut imposer à l'organisme gestionnaire l'achèvement des formations en cours.

Article 33: Les mesures de contrôle et d'inspection des centres de formation d'apprentis sont fixées par décret pris en conseil des ministres sur proposition conjointe du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale et du ministre chargé des finances.

Article 34: L'apprenti dont le temps d'apprentissage est terminé passe un examen et peut recevoir un certificat d'aptitude professionnelle dans des conditions fixée par décret pris en conseil des ministres sur proposition conjointe du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale et du ministre chargé de l'education nationale.

SECTION III: DE LA PARTICIPATION DE L'ETAT, DES ENTREPRISES OU ETABLISSEMENTS A LA FORMATION DES APPRENTIS

Article 35: Toute entreprise ou établissement occupant au minimum dix travailleurs, doit concourir au développement de la formation des apprentis, en participant chaque année au financement des actions de formation par la taxe d'apprentissage et de formation professionnelle fixée par la Loi des finances.

Article 36: Les entreprises ou établissements assujettis à la taxe d'apprentissage et de formation professionnelle peuvent, s'ils justifient avoir assuré la formation de leur personnel, solliciter des exonérations.

Article 37: Les centres de formation d'apprentis peuvent recevoir des subventions d'équipement et de fonctionnement de l'Etat, des collectivités locales et des établissements publics.

CHAPITRE II: DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE LA PROMOTION DU TRAVAILLEUR

Article 38: La formation professionnelle consiste à dispenser à une personne un enseignement technique, théorique et pratique pouvant lui permettre d'occuper un poste de travail.

Article 39: La formation professionnelle post-scolaire est dispensée:

- A l'extérieur de l'entreprise par des centres spécialisés publics ou privés;
- Au sein de l'entreprise en exécution d'un contrat d'apprentissage.

Article 40: La formation complémentaire ou continue du travailleur en vue de sa promotion dans la hiérarchie professionnelle est dispensée soit au sein de l'entreprise, soit à l'extérieur de l'entreprise par des centres de formation professionnelle, dans les conditions fixées par décret pris en conseil des ministres sur proposition du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale.

Article 41: Les centres publics de formation professionnelle sont créés par décret pris en conseil des ministres sur proposition du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale.

Ce décret détermine leur organisation et les règles de leur fonctionnement.

Article 42: Les Centres de Formation Professionnelle sont soumis au même contrôle que ceux prévus aux articles 31 et 32.

Article 43: Toute entreprise occupant au moins dix salariés doit concourir au développement de la formation professionnelle conformément aux dispositions de l'article 35.

Article 44: Les entreprises ou établissements redevables de la taxe à la formation peuvent solliciter des exonérations conformément aux dispositions de l'article 36.

Article 45: Les Centres de Formation Professionnelle peuvent recevoir des subventions de l'Etat, des collectivités locales et des établissements publics. Ils peuvent aussi recevoir les dons et legs.

Article 46: La promotion du travailleur au sens du présent code, consiste à mettre à la disposition du travailleur des moyens propres à faciliter son accès à un poste supérieur ou sa réorientatition vers une nouvelle activité.

Article 47: La promotion du travailleur est réglée par les fois, les règlements et les conventions ou accords collectifs du travail applicables aux relations de travail entre employeurs et travailleurs.

TITRE II.- DE LA CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE I.- DES DISPOSITIONS COMMUNES

Article 48: Le contrat de travail est un contrat par lequel une personne, dénommée employeur s'engage à fournir un emploi à une personne physique dénommée travailleur, qui lui est juridiquement subordonnée dans l'exécution du travail et qui accepte d'exécuter sa prestation moyennant une rémunération appelée salaire.

Article 49: Le contrat de travail peut être conclu pour une durée indéterminée, ou déterminée selon les règles définies au chapitre II du présent titre.

Article 50: Sous réserve des dispositions expresses du présent code, les contrats de travail sont passés librement et sous la même réserve, ils sont contractés dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter.

Lorsqu'ils sont écrits, ils sont exempts de tous droits de timbre et d'enregistrement.

Article 51: L'existence d'un contrat de travail se prouve par tous les moyens.

Article 52: Les enfants ne peuvent être employés dans une profession quelconque avant l'âge de quatorze ans sauf dérogations fixées par décret sur proposition du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale et du ministre chargé de la santé publique, compte tenu des tâches qui peuvent être demandées à ces enfants.

Les enfants ne peuvent être engagés qu'avec l'accord de leur représentant légal.

Article 53: Lorsque les parties au contrat de travail décident de soumettre leurs relations à une période d'essai, le contrat doit être passé par écrit et mentionner 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.

Article 54: Aucun contrat de travail conclu pour une durée indéterminée, ni aucune convention collective, ne peut prévoir une durée d'essai, renouvellement éventuel compris supérieur à six mois pour les cadres, trois mois pour les employés, techniciens et agents de maîtrise et un mois pour les autres salariés.

Article 55: L'employeur ne peut pas subordonner la conclusion d'un contrat de travail, non plus que son maintien, à la constitution d'une garantie financière sous quelque forme que ce soit.

Article 56: Les conventions collectives de portée nationale peuvent toutefois autoriser une telle pratique sous réserve:

- de définir précisément les emplois ou postes de travail des salariés concernés
- de fixer des limites maximales au montant de la garantie financière et prévoir la possibilité de la constituer par retenues successives n'excédant pas un certain pourcentage du salaire
- de déterminer les modalités de dépôt de la garantie auprès d'une banque ou d'un organisme financier assimilé et en tout état de cause, tiers à l'employeur, exerçant régulièrement son activité sur le territoire de la République du Tchad
- d' instaurer un délai maximum après rupture du contrat, délai à l'expiration duquel, faute pour l'employeur d'avoir engagé contre son ex-salarié une action judiciaire tendant à la réparation d'un préjudice subi, la restitution de la garantie financière est de droit pour le salarié ;
- de prévoir une indexation adéquate aux fins, compte tenu de l'éventuelle érosion monétaire, de réactualiser le montant de la garantie financière lors de sa restitution, la différence entre le montant initial et le montant réactualisé étant à la charge de l'employeur.

CHAPITRE II.- DES DISPOSITIONS PROPRES A CERTAINES CATEGORIES DE CONTRATS DE TRAVAIL

SECTION 1.- DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE.

Article 57: 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 expiration, soit la durée précise pour laquelle il est conclu.

Toutefois ce contrat peut comporter un terme imprécis dans les cas prévus à l'article 61 et aux conditions fixées à l'article 62.

Article 58: Les contrats à terme précis ne peuvent être conclus pour une durée supérieure à deux ans.

Les contrats dont la durée n'excède pas six mois sont conclus librement, sous réserve des dispositions de l'article 66.

Les contrats dont la durée est comprise entre six mois et deux ans sont soumis au visa préalable de l'Office National pour la Promotion de l'Emploi.

Article 59: Le contrat de travail à durée déterminée est un contrat comportant un terme certain, fixé d'avance et d'accord parties. Il est obligatoirement écrit. Sa durée ne peut excèder deux ans, renouvelable une seule fois.

Toutefois, des contrats de courte durée peuvent être conclus et renouvelés plus d'une fois, à condition que leur durée totale ne dépasse pas deux ans.

Toute clause de renouvellement n'ouvre pour l'employeur, qu'une faculté de proposer un renouvellement, et pour le travailleur qu'une faculté de l'accepter.

Article 60: Les contrats à durée déterminée peuvent comporter un terme imprécis lorsqu'ils sont conclus pour assurer le remplacement d'un travailleur temporairement absent; pour la durée d'une saison ou d'une campagne; pour un surcroît occasionnel de travail; pour une activité inhabituelle de l'entreprise.

Le retour du salarié remplacé ou la rupture de son contrat de travail, la fin de la saison, de la campagne ou la fin du surcroît occasionnel de travail ou de l'activité inhabituelle de l'entreprise constituent alors le terme du contrat.

Article 61: Lorsqu'un contrat de remplacement a été exécuté pendant au moins six mois, le salarié peut décider de quitter l'entreprise dans les mêmes conditions que si son contrat était à durée indéterminée. Cette faculté de rupture unilatérale n'est pas ouverte à l'employeur.

Article 62: Lorsqu'un contrat comporte un terme imprécis et hormis le cas où il est conclu pour assurer le remplacement d'un travailleur temporairement absent, le contrat de travail doit indiquer sa durée prévisible qui ne peut être supérieure à six mois. Le terme exact est fixé par l'employeur.

Article 63: Les contrats de travail à durée déterminée, même en l'absence de stipulation particulière, comportent obligatoirement une période d'essai au profit du salarié. Cette période est égale à un jour ouvrable par semaine de travail, prévue ou prévisible sans pouvoir excéder quinze jours ouvrables. Dans le cas d'un contrat de remplacement elle est fixée à huit jours ouvrables. Par une mention particulière au contrat, ces mêmes périodes d'essai peuvent aussi être stipulées au profit de l'employeur.

Article 64: Les contrats de travail à durée déterminée sont passés par écrit. Ils comportent toutes indications utiles sur leur terme et leur éventuel renouvellement.

Lors de leur conclusion, le salarié peut se faire assister d'une personne de son choix. Mention doit être portée au contrat de l'identité de la personne éventuellement choisie par-le salarié pour l'assister.

Article 65: Les contrats de travail à durée déterminée qui ne satisfont pas aux exigences posées par la présente section sont réputés être à durée indéterminée. Toutefois, seul le salarié peut se prévaloir de cette requalification selon son intérêt.

Article 66: Lorsque les relations contractuelles de travail se poursuivent après l'échéance du terme, elles s'inscrivent obligatoirement dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

SECTION II.- DES CONTRATS SOUMIS AU VISA DE L'OFFICE NATIONAL POUR LA PROMOTION DE L'EMPLOI

Article 67: Les contrats cités ci-dessous doivent être passés par écrit et soumis avant tout commencement d'exécution, au visa de l'Office National pour la Promotion de l'Emploi:

- contrats conclus avec des travailleurs de nationalité étrangère;
- contrats nécessitant l'installation du travailleur hors du lieu d'embauche;
- contrats à durée déterminée à terme précis stipulant une durée supérieure à six mois; la durée s'entend renouvellement éventuel compris.
- contrats à durée indéterminée.

La visite médicale d'embauche prévue par l'article 240 doit être préalable à leur conclusion.

Une autorisation préalable à l'embauche de tout travailleur étranger doit être sollicitée par l'employeur auprès de l'Office National pour la Promotion de l'Emploi.

Un décret pris en conseil des ministres sur proposition du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale fixe les modalités de recrutement de la main-d'oeuvre étrangère.

Article 68: L'Office National pour la Promotion de l'Emploi vise les contrats après avoir notamment:

- constaté leur conformité aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles ;
- contrôlé l'identité du travailleur et son libre consentement;
- vérifié qu'il est libre de tout engagement;
- recueilli au besoin l'avis de l'Inspection du Travail et lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, apprécié les raisons invoquées par l'employeur pour ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée.

Article 69: Si l'Office n'a pas fait connaître sa décision dans les trente jours ouvrables qui suivent la réception du contrat et des pièces justificatives, le visa est réputé avoir été accordé.

Article 70: Tout contrat de travail mentionné à l'article 67 pour lequel un visa n'a pas été accordé est nul de plein droit, selon les dispositions de l'article 71.

Article 71: La demande de visa incombe à l'employeur. En conséquence:

- lorsque l'employeur utilise les services d'un travailleur étranger sans qu'un visa n'ait été accordé, chacune des parties, ainsi que l'Inspecteur du Travail, peut exiger qu'il soit sur le champ, mis fin à la relation de travail, le salarié bénéficiant de tous les droits dont il aurait bénéficié, si le contrat étant régulier, il avait été rompu à l'initiative et par la faute de l'employeur;
- lorsque l'employeur utilise les services d'un travailleur installé hors de son lieu d'embauche sans qu'un visa n'ait été accordé, le salarié peut seul décider de mettre fin sur le champ à la relation de travail tout en bénéficiant de tous les droits dont il aurait bénéficié si, son contrat étant régulier, il avait été rompu à l'initiative et par la faute de l'employeur;
- lorsque l'employeur utilise les services d'un travailleur pour une durée déterminée supérieure a six mois sans qu'un visa ait été accordé, le salarié peut seul décider de mettre fin sur le champ à la relation de travail tout en bénéficiant de tous les droits dont il aurait bénéficié si, son contrat étant régulier, il avait été rompu à l'initiative et par la faute de l'employeur, sans préjudice pour le salarié de la faculté qui lui est ouverte par l'article 63.

Article 72: La rupture des contrats de travail visés à l'article 67 doit être portée à la connaissance de l'Office National pour la Promotion de l'Emploi dans les quinze jours de sa survenance. Cette obligation incombe à l'employeur.

CHAPITRE III: DU PRET DE MAIN-D'OEUVRE ET DU TACHERONNAT

Article 73: Tout prêt de main-d'oeuvre qui procure au prêteur un bénéfice quelconque ou qui a pour but ou résultat de diminuer les droits dont les salariés prêtés auraient bénéficié s'ils avaient été embauchés par l'emprunteur est interdit. Il constitue le délit de marchandage.

Article 74: Les salariés victimes du délit de marchandage peuvent demander directement à l'emprunteur de main-d'oeuvre le paiement des sommes, quel qu'en soit le montant qui leur sont dues à l'occasion du travail accompli au service de celui-ci. Ils conservent néanmoins la faculté d'agir, si bon leur semble, contre le prêteur seul, ou contre le prêteur et l'emprunteur solidairement. Ces mêmes droits sont ouverts aux organismes créanciers de cotisations afférentes aux salaires dus pour la période en cause.

Article 75: Le tâcheron est un sous-entrepreneur qui passe avec un entrepreneur un contrat, dénommé contrat de tâcheronnage, pour l'exécution d'un travail ou la fourniture de certains services moyennant un prix forfaitaire et qui, pour l'exécution de ce contrat, recrute lui-même la main-d'oeuvre nécessaire.

Article 76: Les salariés recrutés par le tâcheron pour l'exécution du contrat de tâcheronnage doivent travailler sous la direction et le contrôle effectifs du tâcheron. A défaut, l'opération est constitutive du délit de marchandage.

Article 77: Le contrat de tâcheronnage doit être écrit et indiquer précisément le travail à exécuter ou les services à fournir, le prix ou ses modalités de détermination, la durée prévisible du travail à exécuter ou des services à fournir ainsi que le nombre et la qualification prévisibles des salariés employés par le tâcheron pour l'exécution du contrat.

Article 78: Le tâcheron est tenu d'indiquer sa qualité de tâcheron, le nom et l'adresse de l'entrepreneur, par voie d'affiche apposée de façon permanente dans chacun des ateliers, magasins, ou chantiers utilisés.

L'entrepreneur doit tenir à jour la liste des tâcherons avec lesquels il a passé contrat.

Article 79: Avant tout commencement d'exécution, le contrat de tâcheronnage doit être déposé, par l'entrepreneur, à l'inspection du travail dont il relève et s'il est différent à l'Inspection du Travail du lieu d'exécution du contrat ainsi qu'à l'Office National pour la Promotion de l'Emploi et à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale.

A défaut, le contrat de tâcheronnage est considéré comme nul. En conséquence, les salariés recrutés par le tâcheron peuvent demander directement à l'entrepreneur le paiement des sommes, quel qu'en soit le montant qui leur sont dues à l'occasion du travail accompli. Ils conservent néanmoins la faculté d'agir, si bon leur semble, contre le tâcheron seul ou contre le tâcheron et l'entrepreneur solidairement. Ces mêmes droits sont ouverts aux organismes créanciers de cotisations afférentes aux salaires dûs pour la période en cause.

Article 80: En cas d'insolvabilité du tâcheron et quel que soit le lieu d'exécution des travaux, ses salariés peuvent demander directement à l'entrepreneur le paiement des sommes, quel qu'en soit le montant qui leur sont dues à l'occasion du travail accompli. Ce même droit est ouvert aux organismes créanciers de cotisations afférentes aux salaires dûs pour la période en cause.

TITRE III.- DE L'EXECUTION, DE LA SUSPENSION ET DE LA MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE I.- DU REGLEMENT INTERIEUR

Article 81: Le règlement intérieur est un document établi par la direction de l'établissement ou de l'entreprise et qui fixe les conditions d'exécution du contrat de travail exclusivement pour ce qui a trait à l'organisation technique du travail, à la discipline et aux prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité.

Toute autre clause qui viendrait à y figurer, notamment celle relative à la rémunération, serait considérée comme nulle de pleine droit, à l'exception, toutefois, de celle concernant les modalités de la paie des travailleurs.

Article 82: Un règlement intérieur est obligatoirement élaboré dans les établissements industriels et commerciaux employant habituellement au moins 25 travailleurs, que ces établissements dépendent d'une entreprise privée ou de la puissance publique.

Article 83: Préalablement à sa mise en vigueur, le règlement intérieur est communiqué pour avis aux délégués du personnel. Il est ensuite déposé en trois exemplaires accompagnés de l'avis des délégués du personnel à l'inspection du travail territorialement compétente.

Article 84: L'Inspecteur du travail examine les dispositions du règlement intérieur et peut exiger, dans le délai d'un mois, le retrait ou la modification de celles d'entre elles qui seraient contraires aux lois, règlements et conventions collectives en vigueur. Il transmet au tribunal du travail et de la sécurité sociale compétent une copie du règlement intérieur définitif.

Après ce délai d'un mois, les éventuelles contestations relatives au règlement intérieur sont de la compétence du tribunal du travail et de la sécurité sociale.

Article 85: Le règlement intérieur est affiché à une place convenable aisément accessible dans les lieux où le travail est effectué ainsi que dans les lieux où se fait l'embauchage, à l'exception des chantiers, campements et installations temporaires. Il doit être maintenu en état de lisibilité permanente.

Article 86: 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 établi.

CHAPITRE II: DU DROIT DISCIPLINAIRE

Article 87: Une sanction disciplinaire ne peut être infligée à un salarié que s'il a commis une faute professionnelle, c'est-à-dire une faute dans l'exécution de son contrat de travail.

Le comportement du salarié en dehors du temps de travail ne peut être consécutif d'une faute professionnelle à moins qu'il ne s'agisse de la révélation de secrets touchant l'entreprise, d'actes de concurrence manifeste ou, pour un cadre, d'un dénigrement manifeste de l'entreprise.

Article 88: Dans les entreprises tenues d'avoir un règlement intérieur, ce règlement énumère les sanctions que peut prendre l'employeur. Aucune sanction ne peut être prise si elle n'a été prévue par le règlement intérieur.

Les conventions collectives peuvent également contenir des clauses relatives aux sanctions disciplinaires notamment quant à la nature et à l'échelle des sanctions possibles.

Article 89: Aucune sanction pécuniaire ne peut être infligée à un salarié. Le terme *sanction pécuniaire* s'entend de toute mesure qui a pour but ou résultat de diminuer la rémunération normalement due pour un travail fourni par le salarié.

Article 90: Aucune poursuite disciplinaire ne peut être engagée par l'employeur plus d'un mois après qu'il ait eu connaissance de la faute professionnelle commise par le salarié.

Article 91: L'employeur qui envisage de prendre une sanction disciplinaire autre qu'une simple remontrance verbale doit convoquer le salarié à un entretien préalable.

Article 92: La convocation peut être faite verbalement en présence d'un délégué du personnel.

En l'absence de délégué du personnel, ou si l'employeur le souhaite, la convocation peut être faite au moyen d'une lettre remise au salarié en main propre contre récépissé, en présence d'un autre salarié sachant lire et écrire lorsque le destinataire de la convocation est illettré.

Lorsqu'aucune de ces deux procédures ne peut être utilisée, la convocation est faite au moyen d'une lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 93: En toute hypothèse la convocation précise, le motif, le lieu, la date et l'heure de l'entretien, elle indique au salarié qu'il a le droit de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Lorsque la convocation est faite verbalement ou par lettre remise en main propre, l'entretien ne peut être fixé, au plus tôt, que 24 heures après la convocation. Lorsque la convocation est faite par lettre recommandée, ce délai est porté à cinq jours ouvrables à compter de la date de réception de cette lettre.

Article 94: Au cours de l'entretien, l'employeur qui peut être assisté par une personne de son choix, salarié ou dirigeant de l'entreprise, expose au salarié les griefs qu'il formule à son encontre. il recueille les explications du salarié ainsi que les arguments de la personne qui peut l'assister.

Article 95: Les personnes présentes à l'entretien et qui sont salariées de l'entreprise doivent être considérées comme étant en temps de travail et rémunérées comme telles. Lorsque, exceptionnellement, l'entretien se déroule hors de leur lieu habituel de travail, leurs frais de transport sont à la charge de l'employeur.

Article 96: Dans le cas où le salarié ne peut se rendre à l'entretien, il peut faire parvenir, pour la date de l'entretien, des observations écrites. L'employeur n'est pas tenu d'organiser un autre entretien.

Article 97: L'employeur ne peut décider de la sanction disciplinaire au plus tôt que le lendemain de l'entretien ou de la date fixée pour celui-ci, au plus tard que dans les cinq jours ouvrables suivants.

Lorsque l'employeur prend la décision de sanctionner le salarié, il doit notifier la sanction par lettre remise en main propre-contre récépissé, en présence d'un délégué du personnel ou d'un autre salarié sachant lire et écrire, lorsque le salarié sanctionné est illettré. Lorsque la remise en main propre ne peut avoir lieu, la sanction est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception. La notification contient l'énoncé de la sanction et de la ou des fautes professionnelles précisément reprochées au salarié. Une copie de la lettre de sanction est adressée à l'Inspecteur du Travail du ressort.

Article 98: En cas de faute lourde commise par le salarié rendant immédiatement impossible son maintien dans l'entreprise, l'employeur peut, sur le champ, prononcer une mise à pied conservatoire qui ne peut entraîner la suspension de la rémunération supérieure à huit jours. Dans ce cas, il doit dans le même temps engager la procédure disciplinaire.

Article 99: Sous réserve des dispositions de l'article 420, le salarié peut toujours contester, devant le tribunal du travail et de la sécurité sociale, la sanction dont il est objet.

Il appartient à l'employeur de prouver les faits reprochés au salarié.

Le tribunal doit annuler la sanction lorsque les faits reprochés au salarié ne peuvent être qualifiés de faute professionnelle, lorsque la procédure n'a pas été régulièrement suivie ou lorsque la sanction est disproportionnée à la faute commise.

Article 100: Lorsque le tribunal annule la sanction en raison de l'irrégularité de la procédure, l'employeur peut, dans les huit jours suivant la notification du jugement engager une nouvelle procédure disciplinaire.

Lorsque le tribunal annule la sanction en raison de sa disproportion, il indique quelle sanction maximale aurait pu être admise. L'employeur peut dans les huit jours suivant la notification du jugement, décider d'une sanction dans les limites admises par le tribunal. Cette décision est prise sans procédure mais la sanction doit être notifiée dans les formes prescrites par l'alinéa 2 de l'article 97.

Article 101: Lorsqu'une sanction a été prononcée, les faits sanctionnés ne peuvent plus, joints à d'autres faits postérieurs, être invoqués contre le travailleur passé un délai de douze mois après leur survenance.

Article 102: La rupture par l'employeur d'un contrat à durée déterminée en raison d'une faute lourde commise par le salarié ainsi que le licenciement pour faute, bien que constituant des sanctions disciplinaires, sont exclusivement soumis aux règles énoncées au Titre IV du présent livre.

Toutefois, les dispositions des articles 87, 90, 101 leur sont applicables. De même, la procédure disciplinaire est applicable à la rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée pour faute lourde du salarié.

CHAPITRE III: DE LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL.

Article 103: Il y a suspension du contrat de travail chaque fois que, dans le cadre d'un contrat en cours, le salarié est fondé à ne pas fournir sa prestation de travail ou l'employeur à s'abstenir de donner un travail à exécuter.

Article 104: Sauf dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles contraires, la suspension du contrat de travail ne confère par elle même aucune garantie supplémentaire de stabilité d'emploi par rapport à celles dont le salarié bénéficie lorsque son contrat est normalement exécuté. En particulier, la suspension du contrat de travail ne fait pas obstacle à l'échéance du terme dans les contrats à durée déterminée.

Article 105: Sauf dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles contraires, la suspension du contrat de travail n'a pas pour effet de suspendre ou d'interrompre l'ancienneté du salarié ni de donner lieu à des rémunérations.

Article 106: La suspension du contrat de travail ne libère pas les parties des obligations qui découlent de la seule existence du contrat de travail, telles notamment pour le salarie, que l'obligation de ne pas révéler des secrets relatifs à l'entreprise ou pour l'employeur, que son éventuelle obligation de fournir un logement

SECTION I: DE LA MATERNITE

Article 107: Il est interdit à tout employeur de faire travailler une femme enceinte dans les quatre semaines précédant la date présumée de l'accouchement ainsi que dans les six semaines suivant l'accouchement.

Article 108: Sans préjudice des dispositions de l'article précédent la femme a le droit de suspendre son contrat de travail pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de son accouchement et s'achève huit semaines après cet accouchement

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la femme peut prolonger la période de suspension de son contrat pour atteindre les quatorze semaines auxquelles elle a droit.

Quand l'accouchement a lieu après la date présumée la femme peut ne reprendre son travail qu'après les huit semaines suivant l'accouchement.

Article 109: En cas d'état pathologique médicalement constaté et résultant soit de la grossesse soit de l'accouchement, les durées des congés prénatal et postnatal peuvent être augmentées, respectivement, de trois semaines.

Article 110: Pendant les périodes visées aux articles précédents, la femme a droit aux soins gratuits à la charge de l'employeur dans les conditions prévues par les conventions collectives existantes tant que ceux-ci ne seront pas couverts par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS).

Article 111: Pendant une période de quinze mois à compter de la naissance de l'enfant, la mère a droit à des repos pour allaitement. La durée totale de ses repos ne peut dépasser une heure par journée de travail. elle est considérée et payée comme temps de travail.

Article 112: En dehors du cas de faute lourde non liée à la grossesse et du cas d'impossibilité dans lequel il se trouve de maintenir le contrat, aucun employeur ne peut licencier une femme en état de grossesse apparente ou médicalement constatée.

En toute hypothèse, aucun employeur ne peut licencier une femme pendant les périodes de suspension prévues aux articles 108 et 109, que la femme use ou non de son droit à suspension.

Article 113: Toute violation des dispositions de l'article précédent entraîne, au profit de la femme et à la charge de l'employeur, le paiement d'une indemnité forfaitaire égale à douze mois de salaire calculé conformément aux règles prévues à l'alinéa 2 de l'article 148.

Cette indemnité est cumulable avec toutes autres indemnités auxquelles le licenciement est susceptible de donner naissance, compris l'indemnité prévue à l'article 148, s'il s'avère que le licenciement est dépourvu de tout motif objectif et sérieux.

Article 114: Toute femme en état de grossesse apparente ou médicalement constatée peut rompre le contrat de travail sans préavis et sans avoir, de ce fait, à payer une quelconque indemnité.

Cette faculté est également ouverte à la femme pendant les quinze mois qui suivent l'accouchement.

SECTION II: DES MALADIES ET DES ACCIDENTS

Article 115: Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu à un travailleur:

- 1°) par le fait ou à l'occasion du travail, qu'il y ait faute ou non de sa part.
- 2°) pendant le trajet de sa résidence ou du lieu où il prend habituellement ses repas au lieu où il exécute son travail ou perçoit sa rémunération et vice-versa, dans la mesure où le trajet n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel ou indépendant de l'emploi.
- 3°) pendant un voyage dont les frais sont à la charge de l'employeur en vertu des textes en vigueur.

Article 116: Les critères d'identification et de réparation des maladies professionnelles sont formulés dans chaque tableau de la liste nationale des maladies professionnelles.

Article 117: Le contrat de travail d'un salarié victime d'une maladie non professionnelle ou d'un accident autre qu'un accident du travail dûment justifiés est suspendu au moins pendant les six premiers mois d'absence sous réserve des dispositions de l'article 118 alinéa 1.

Article 118: En dehors du cas de faute lourde et du cas d'impossibilité dans lequel il se trouve de maintenir le contrat, aucun employeur ne peut licencier un salarié dont le contrat est suspendu par application de l'article précédent.

A l'issue de la période de six mois, un licenciement peut être prononcé si l'employeur justifie de la nécessité de procéder au remplacement définitif du salarié absent.

Article 119: Dans tous les cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le travailleur dont l'inaptitude physique définitive aura été constatée et licencié recevra de son employeur une indemnité pour services rendus.

Les modalités de calcul et d'attribution de cette indemnité sont déterminées par l'article 170 du présent Code.

Article 120: Pendant la durée de son absence dans la limite de la durée de préavis, le salarié bénéficie, à la charge de l'employeur, d'une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé. Les salariés sous contrat à durée déterminée sont, de ce point de vue, assimilés à des salariés sous contrat à durée indéterminée.

Article 121: le contrat de travail d'un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est suspendu jusqu'à constatation soit de la guérison soit de l'inaptitude définitive excluant toute possibilité de reclassement ultérieur au sein de l'entreprise.

Article 122: En dehors du cas de faute lourde ou du cas d'impossibilité dans lequel il se trouve de maintenir le contrat aucun employeur ne peut licencier un salarié dont le contrat se trouve suspendu par application de l'article précédent. La réalité de ces situations est soumise au contrôle préalable de l'inspecteur du travail auprès duquel une autorisation de licenciement doit être sollicitée. Le défaut de réponse de ce dernier dans le délai de trente jours vaut autorisation.

Article 123: A l'issue de la suspension de son contrat de travail et si le salarié est guéri, il retrouve son emploi ou un emploi équivalent.

Après consolidation de son état et si, l'inaptitude du salarié est totale et dûment constatée, l'employeur a un motif objectif et sérieux de le licencier.

Après consolidation de son état, si l'aptitude du salarié lui permet d'occuper un emploi différent de celui qu'il occupait avant l'accident ou la maladie, l'employeur est tenu de proposer le reclassement du salarié, sauf à justifier qu'aucun poste correspondant à ses aptitudes et capacités n'est disponible dans l'entreprise.

L'employeur a un motif objectif et sérieux de licencier le salarié pour lequel il n'existe aucun poste disponible, ou qui refuse une proposition de reclassement correspondant à ses aptitudes. La réalité de ces situations est soumise au contrôle préalable de l'inspecteur du travail auprès duquel une autorisation de licenciement doit être sollicitée. Le défaut de réponse de ce dernier dans le délai de trente jours vaut autorisation.

Article 124: Le salarié licencié sans l'autorisation de l'Inspecteur du Travail prévue aux articles précédents bénéficie, à la charge de l'employeur, d'une indemnité prévue à l'article 156.

Cette indemnité est cumulable avec toutes autres indemnités auxquelles le licenciement est susceptible de donner naissance, y compris celle prévue à l'article 148, s'il s'avère que le licenciement est dépourvu de motif objectif et sérieux.

Article 125: L'Office National pour la Promotion de l'Emploi s'efforce d'assurer le reclassement des mutilés du travail qui n'ont pu être reclassés dans leur entreprise. A cet effet, un décret pris en conseil des Ministres sur proposition du Ministre chargé du Travail et de la Sécurité Sociale peut compte tenu de l'activité des entreprises et du nombre de leurs travailleurs, faire obligation aux employeurs de réserver un certain pourcentage de leurs emplois aux mutilés du travail.

SECTION III: DES OBLIGATIONS MILITAIRES

Article 126: Le contrat de travail est suspendu pendant la durée du service militaire du travailleur, ainsi que pendant les périodes obligatoires de mobilisation ou d'instruction militaire auxquelles il est astreint.

Article 127: Dans le mois qui suit sa libération, le salarié doit se présenter dans l'entreprise. Il y retrouve son emploi ou un emploi équivalent. Le salarié qui ne s'est pas présenté dans le mois suivant sa libération est réputé démissionnaire sans être tenu, de ce fait, de payer une quelconque indemnité.

Article 128: Le contrat de travail est suspendu pendant la durée du service militaire de l'employeur ainsi que pendant les périodes obligatoires de mobilisation ou d'instruction militaire auxquelles il est astreint, lorsque ces événements nécessitent la fermeture de l'entreprise.

Pendant la durée de la suspension, les salariés peuvent sans que cela puisse être considéré comme une rupture de leur contrat, s'embaucher provisoirement dans une autre entreprise non concurrente.

Lorsque la durée de la suspension est supérieure à quinze jours, ils peuvent également rompre leur contrat sans avoir, de ce fait, à payer une quelconque indemnité. Ces facultés ne sont pas ouvertes aux salariés lorsque l'employeur décide de maintenir la rémunération pendant la durée de son absence. Cette rémunération doit être maintenue dans les limites fixées à l'article 120.

SECTION IV: DE L'INCARCERATION

Article 129: Le contrat de travail d'un salarié placé en détention préventive est suspendu pendant une période de six mois à compter du jour de sa détention. Si au terme de ce délai, aucune décision judiciaire définitive n'est intervenue, l'employeur peut résilier le contrat.

Article 130: Lorsque le salarié est condamné à une peine d'emprisonnement, il est réputé avoir rompu son contrat de travail sans avoir, de ce chef, à payer une quelconque indemnité. Lorsqu'aucune condamnation à une peine d'emprisonnement n'est prononcée, le salarié retrouve son emploi ou un emploi équivalent sous réserve de la perte de confiance justifiée et appréciée par les tribunaux.

Article 131: Le contrat de travail est suspendu pendant la détention de l'employeur lorsque cet événement entraîne la fermeture temporaire de l'entreprise.

Pendant la durée de la suspension, les salariés bénéficient des mêmes prérogatives que celles qui leur sont offertes par les alinéas 2 et 3 de l'article 128.

Article 132: Lorsque l'employeur est condamné à une peine d'emprisonnement, les salariés peuvent considérer que leur contrat est rompu à l'initiative et par la faute de l'employeur. Cette faculté est également ouverte à ceux qui ont rompu leur contrat après le début de la détention.

SECTION V: DES AUTRES CAS DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 133: Sont également causes de suspension du contrat de travail:

- la grève ou le lock out déclenchés dans le respect de la procédure des conflits collectifs de travail;
- le mandat électif ou l'exercice d'une fonction politique par le travailleur en accord avec l'employeur;
- le congé sans solde d'une durée de six mois renouvelable une fois pour l'entretien de l'enfant du travailleur;
- la saison morte pour les travailleurs saisonniers ou temporaires
- le chômage technique total ou partiel dans la limite de six mois maximum;
- la mise à pied;

- la durée de l'absence du travailleur dans la limite de trois mois en vue d'assister son conjoint malade.

CHAPITRE IV: DE LA MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

SECTION I: DU REMPLACEMENT

Article 134: Lorsqu'un travailleur doit assurer temporairement à la demande de son employeur, un emploi relevant d'une catégorie inférieure à celle de son classement habituel, son salaire et son classement antérieurs doivent être maintenus pendant la période correspondante.

Lorsqu'un employeur demande à un travailleur d'accepter définitivement un emploi d'une catégorie inférieure à celle de l'emploi qu'il occupe, le travailleur a le droit de ne pas accepter ce classement.

Si le travailleur accepte ce classement il est rémunéré dans les conditions correspondantes à son nouvel emploi.

Si le travailleur refuse, le contrat est considéré comme rompu du fait de l'employeur.

SECTION II: DE L'INTERIM

Article 135: Le fait pour le travailleur d'assumer, provisoirement ou par intérim un emploi comportant un classement supérieur dans l'échelle hiérarchique ne lui confère pas automatiquement le droit aux avantages pécuniaires ou autres attaché audit emploi. Toutefois, la durée de ces fonctions temporaires ne peut excéder:

- 2 mois pour les ouvriers et employés ;
- 4 mois pour les agents de maîtrise et les cadres, sauf dans les cas de maladie, d'accident survenu au titulaire de l'emploi ou de remplacement de ce dernier pour la durée d'un congé.

Passé ce délai et ces cas visés ci-dessus, l'employeur doit régler définitivement la situation du travailleur en cause:

- soit le reclasser dans la catégorie correspondante au nouvel emploi;
- soit lui rendre ses anciennes fonctions.

En cas de maladie, accident ou congé du titulaire, l'intérimaire perçoit après deux ou quatre mois suivant le cas, une indemnité égale à la différence entre son salaire et celui qu'il obtiendrait s'il était titulaire du nouvel emploi occupé.

TITRE IV: DE LA CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE I: DES DISPOSITIONS COMMUNES

Article 136: 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 entrepreneur et le personnel de l'entreprise. Le nouvel employeur est réputé y avoir été partie dès l'origine.

L'interruption temporaire de l'activité de l'entreprise ne fait pas obstacle à l'application des dispositions précédentes.

Le nouvel employeur garde néanmoins le droit de procéder à des ruptures de contrat de travail mais uniquement aux conditions et aux formes prévues au présent titre.

Article 137: Tout contrat de travail peut prendre fin en raison de la survenance d'un événement indépendant de la volonté des parties qui rend impossible, de façon définitive, ou pour une longue durée, l'exécution du contrat La cessation du contrat de travail par la survenance d'un tel événement de force majeure n'ouvre pas droit à indemnité sauf dispositions législatives ou réglementaires contraires.

Les procédures collectives d'apurement du passif pour cause de cessation des paiements ne sont pas considérées comme des cas de force majeure.

En toutes circonstances, la rupture d'un contrat de travail par accord commun des parties n'est valable que si elle est constatée par écrit et signée en présence de l'Inspecteur du Travail.

Article 138: A l'expiration des relations contractuelles de travail, l'employeur doit immédiatement délivrer au salarié, sous peine de dommages-intérêts, un certificat indiquant exclusivement la date de son entrée dans l'entreprise, celle de son départ et la nature de l'emploi occupé. Lorsque le salarié a occupé plusieurs emplois dans l'entreprise, mention est faite de chacun deux et de leurs dates respectives.

Ce certificat de travail est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement, même s'il contient d'autres mentions que celles prévues au présent article.

Article 139: La mention "pour solde de tout compte" ou toute autre mention équivalente souscrite par le salarié lors de la rupture de son contrat de travail ou après cette rupture sur un document quelconque et par laquelle il renoncerait à tout ou partie des droits qu'il tient de son contrat ou de sa rupture, ne lui sera pas opposable.

CHAPITRE II: DES REGLES PROPRES AU CONTRAT A DUREE DETERMINEE

Article 140: Le contrat à durée déterminée cesse de plein droit à l'arrivée du terme convenu lors de sa conclusion.

Article 141: A l'échéance du contrat à durée déterminée, à moins que les relations contractuelles de travail ne se poursuivent dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, l'employeur doit au salarié une indemnité de fin de contrat égale à cinq pour cent (5%) du montant des salaires et avantages de toute nature acquis par celui-ci pendant l'exécution du contrat.

Il lui sera également versé une allocation compensatrice de congé payé calculée en fonction des mois de service effectif conformément aux dispositions de l'article 223.

Article 142: Sous réserve des dispositions relatives à la période d'essai, l'employeur ne peut unilatéralement mettre fin au contrat avant l'échéance du terme qu'en raison d'une faute lourde commise par le salarié et en respectant les dispositions relatives à la procédure disciplinaire prévue aux articles 91 à 98.

Toute rupture du fait de l'employeur qui n'est pas justifiée par une faute lourde du salarié, ouvre droit pour ce dernier à une indemnité égale aux salaires et avantages de toute nature dont le salarié aurait bénéficié pour la période restant à courir jusqu'au terme de son contrat.

Toute rupture du fait de l'employeur, justifiée ou non par une faute lourde du salarié, mais prononcée sans respect de la procédure disciplinaire, ouvre droit pour le salarié à une indemnité égale au quart de l'indemnité précédente, que celle-ci soit due ou non.

Article 143: Sous réserve des dispositions relatives à la période d'essai, le salarié ne peut unilatéralement mettre fin au contrat avant l'échéance du terme qu'en raison d'un motif grave tenant notamment à l'inexécution par l'employeur de ses propres obligations, ou à une nécessité familiale impérieuse.

Toute rupture du fait du salarié qui n'est pas justifiée par un motif grave ouvre droit au profit de l'employeur, à une indemnité déterminée par le tribunal en fonction des raisons invoquées par le salarié pour justifier la rupture et des éléments de préjudice invoqués par l'employeur.

Toute rupture par le salarié justifiée par l'inexécution par l'employeur de ses propres obligations est réputée être survenue du fait de l'employeur. Les dispositions de l'alinéa 2 de l'article 142 lui sont applicables. L'indemnité pour non respect de la procédure prévue par l'alinéa 3 du même article ne sera acquis au salarié que si l'attitude de l'employeur est révélatrice d'une volonté de fraude ou que si, par sa gravité, elle peut-être tenue pour équivalente.

CHAPITRE III: DES REGLES PROPRES AU CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

Article 144: Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties. Cette résiliation est subordonnée à un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture.

La rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée qui résulte d'une initiative de l'employeur survenant postérieurement à l'expiration de la période d'essai est un licenciement.

La rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée qui résulte d'une initiative du salarié survenant postérieurement à l'expiration de la période d'essai est une démission. Toutefois, une telle rupture est assimilée à un licenciement lorsque:

- 1) La démission résulte d'une pression de l'employeur:
- 2) La démission résulte de l'inexécution par l'employeur de ses propres obligations, notamment lorsque ce dernier aura prétendu imposer unilatéralement au salarié un changement substantiel dans ses conditions de travail.

Le salarié dont la démission est assimilée à un licenciement bénéficie de tous les droits des salariés licenciés. Toutefois, l'employeur ne sera débiteur de l'indemnité pour non respect de la procédure que si son attitude est révélatrice d'une volonté de fraude ou que si, par sa gravité, elle peut être tenue pour équivalente.

SECTION I: DE LA JUSTIFICATION DES LICENCIEMENTS

Article 145: Un salarié ne peut être licencié que s'il existe un motif objectif et sérieux de ne pas maintenir son contrat de travail.

Article 146: Le motif du licenciement peut tenir à la personne du salarié qu'il s'agisse de son état de santé, de son inaptitude à tenir l'emploi, de son insuffisance professionnelle ou de sa conduite fautive. Le licenciement est alors qualifié de licenciement pour motif personnel.

Le motif du licenciement peut aussi tenir à la suppression ou à la transformation substantielle du poste de travail occupé par le salarié pour des raisons tenant soit aux changements technologiques, soit à l'organisation, aux difficultés économiques ou à la fermeture de l'entreprise. Le licenciement est alors qualifié de licenciement pour motif économique.

Article 147: Sous réserve des dispositions de l'article 420, les tribunaux du travail et de la sécurité sociale sont toujours compétents pour connaître des litiges relatifs au caractère objectif et sérieux des motifs d'un licenciement prononce.

En cas de litige, il appartient à l'employeur de prouver l'existence et le caractère sérieux du ou des motifs qu'il invoque pour justifier le licenciement. Il ne peut également avancer devant le juge un motif qui n'aurait pas été préalablement mentionné dans la lettre de convocation à l'entretien préalable, discuté au cours de l'entretien, sauf défaillance du salarié, et indiqué dans la lettre notifiant le licenciement.

Article 148: Lorsque le tribunal estime que l'employeur n'a pas rapporté les preuves qui lui incombent, il doit condamner celui-ci à verser au salarié une indemnité pour licenciement injustifiée qui est fixée en fonction de tous les éléments qui peuvent justifier et déterminer l'étendue du préjudice subi par ce salarié.

Le salaire mensuel pris comme base de calcul est celui qui correspond au dernier salaire mensuel brut dû au salarié pour une durée de travail conforme aux prévisions de son contrat ou à la durée réellement accomplie si elle est supérieure.

Le tribunal peut condamner l'employeur au versement d'une indemnité plus importante s'il estime que l'indemnité minimale ne répare qu'imparfaitement le préjudice subi par le salarié.

L'indemnité pour licenciement injustifié est cumulable avec toutes autres indemnités auxquelles le licenciement est susceptible de donner naissance.

SECTION II: DE LA PROCEDURE DE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL

Article 149: L'employeur qui envisage de licencier un salarié doit le convoquer à un entretien au moyen d'une lettre remise en main propre contre récépissé, en présence d'un délégué du personnel lorsque le salarié est illettré, ou à défaut de délégué du personnel, et dans la même hypothèse. en présence d'un autre salarié de l'entreprise sachant lire et écrire. Lorsque la remise en main propre ne peut avoir lieu, la convocation est expédiée par lettre recommandée avec accusé de réception.

La lettre de convocation précise la date, l'heure, le lieu de l'entretien et les motifs qui font envisager le licenciement.

La date de l'entretien ne peut être prévue, au plus tôt, que pour le troisième jour ouvrable à compter de la date de réception de la convocation ou de la remise en main propre au salarié.

Article 150: La lettre de convocation indique au salarié qu'il a le droit au cours de l'entretien de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise; qu'au cas où il serait dans l'impossibilité de se rendre à l'entretien, il peut s'y faire représenter par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ; que dans cette même hypothèse, il peut toujours faire parvenir à l'employeur une lettre justificative des griefs qui lui ont été notifiés.

Article 151: Au cours de l'entretien, l'employeur qui peut être assisté par une personne de son choix, salarié ou dirigeant de l'entreprise, expose au salarié ou à son représentant les motifs qui lui font envisager le licenciement. Il recueille les explications du salarié ou de son représentant ainsi que les arguments de la personne qui assiste le salarié. Les débats ne peuvent porter que sur les motifs qui figurent dans la lettre de convocation, toutes les raisons qui militent en faveur du maintien du salarié dans l'entreprise peuvent être avancées et discutées.

Article 152: Les personnes présentes à l'entretien et qui sont salariées de l'entreprise doivent être considérées comme étant en temps de travail et rémunérées comme telles. Lorsque l'entretien se déroule hors de leur lieu habituel de travail, leurs frais de transport sont à la charge de l'employeur.

Article 153: Dans le cas où le salarié ne peut se rendre à l'entretien et ne s'y fait pas représenter, l'employeur n'est pas obligé d'organiser un autre entretien.

Article 154: L'employeur ne peut prendre de décision concernant le licenciement que le deuxième jour suivant l'entretien ou la date fixée pour celui-ci.

Lorsque l'employeur prend la décision de licencier, il doit notifier le licenciement au salarié par lettre remise ou expédiée, dans des conditions identiques à celles prévues au premier alinéa de l'article 149.

La lettre de licenciement doit contenir les motifs précisément invoqués par l'employeur à l'appui de sa décision.

Article 155: En cas de faute lourde commise par le salarié rendant immédiatement impossible son maintien dans l'entreprise, l'employeur peut sur le champ, prononcer une mise à pied conservatoire qui ne peut entraîner de suspension de la rémunération supérieure à huit jours. Dans ce cas, il doit engager au plus tôt la procédure de licenciement.

Si après écoulement du délai de réflexion qui suit l'entretien ou la date fixée pour celui-ci, l'employeur décide de licencier, la notification du licenciement rétroagit au jour du prononcé de la mise à pied conservatoire sauf en ce qui concerne les éventuels frais de transport visés à l'article 152.

Si après écoulement de ce délai, l'employeur renonce au licenciement, la mise à pied conservatoire est rétroactivement annulée, le salarié recevant les salaires et avantages de toute nature dont il aurait bénéficié s'il avait travaillé, à moins que la gravité de la faute n'autorise l'employeur à transformer rétroactivement tout ou partie de la mise à pied conservatoire en mise à pied disciplinaire.

Article 156: Tout licenciement prononcé en violation de l'une quelconque de ces règles de procédure entraîne condamnation de l'employeur , au profit du salarié licencié, au versement d'une indemnité égale à deux mois de salaire calculée selon les modalités définies à l'alinéa 2 de l'article 148.

Cette indemnité est cumulable avec celle qui pourrait éventuellement être due pour licenciement abusif et de façon générale, avec toutes celles auxquelles le licenciement est susceptible de donner naissance.

SECTION III: DE LA PROCEDURE DE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

Article 157: Constitue un licenciement pour motif économique, le licenciement effectué par un employeur, en raison d'une suppression ou d'une transformation d'emploi consécutive, notamment., à des mutations technologiques, à une restructuration ou à des difficultés économiques de nature à compromettre l'activité et/ou l'équilibre financier de l'entreprise.

Hormis le cas d'une procédure collective d'apurement du passif pour cause de cessation des paiements, l'employeur, qui envisage tout licenciement individuel ou collectif fondé sur un motif économique tel que prévu à l'alinéa 1, est tenu d'observer la procédure décrite dans la présente section.

Article 158: En vue de recueillir leurs avis et suggestions, l'employeur doit communiquer, par écrit aux délégués du personnel, s'il en existe, la liste des emplois supprimés ou modifiés ainsi que la liste des travailleurs qu'il se propose de licencier en précisant les critères de choix retenus.

En premier lieu, seront licenciés, les travailleurs présentant les moindres aptitudes professionnelles, les moins anciens dans l'entreprise; à égalité d'ancienneté, les moins chargés de famille et à égalité de charge de famille, les moins âgés.

Les délégués du personnel doivent faire parvenir leurs réponses et leurs observations à l'employeur dans les huit jours qui suivent la réception des documents prévus à l'alinéa premier du présent article.

A l'expiration du délai prévu à l'alinéa précédent, la communication de l'employeur, et le cas échéant, la réponse du délégué du personnel, sont transmises sans délai à l'Inspecteur du Travail du ressort. S'il n'existe pas de délégué du personnel, la communication de l'employeur prévue à l'alinéa premier du présent article serait faite directement à l'Inspecteur du Travail.

Article 159: Dans les huit jours qui suivent la transmission à l'inspection du Travail de la communication de l'employeur, et le cas échéant de la réponse des délégués du personnel, l'employeur doit rechercher avec les délégués, s'il en existe, ou avec les travailleurs directement, s'il n'en existe pas, et en présence de l'Inspecteur du Travail, toutes les mesures possibles pour éviter les licenciements, notamment: la réduction des heures de travail, le travail par roulement, le travail à

temps partiel, le chômage technique, la révision de la convention collective d'entreprise ou d'établissement ou la réduction des salaires et accessoires des salaires contractuels.

A l'issue des négociations qui ne doivent pas excéder trente jours francs à compter de la réception par l'Inspecteur du travail de la transmission à lui faire du dossier prévue par l'article 158, alinéa 4, si un accord est intervenu, un procès-verbal signé par l'employeur, d'une part, l'Inspecteur du Travail, d'autre part, et les délégués du personnel, s'il en existe, ou à défaut les représentants dûment mandatés des travailleurs, précise les mesures retenues et la durée de leur application.

Dans le cas où les travailleurs, pris individuellement refusent, par écrit d'accepter les mesures convenues, ils sont licenciés dans le respect des règles du préavis et de l'indemnité de licenciement.

Lorsque les négociations n'ont pu aboutir, ou si, malgré les mesures envisagées, certains licenciements s'avèrent nécessaires, l'employeur procède aux licenciements dans le respect des règles du préavis, de l'indemnité de licenciement et des critères de choix retenus.

Les délégués du personnel dont les emplois sont supprimés ou modifiés ne peuvent être licenciés qu'après autorisation de l'inspecteur du travail qui ne peut être demandée qu'à l'issue de la période des négociations.

Article 160: En cas de contestation sur les motifs de licenciement. la charge de la preuve de leur légitimité incombe à l'employeur.

Tout licenciement prononcé en violation des articles précédents est considéré comme abusif et sanctionné conformément aux dispositions de l'article 148 du présent code.

Article 161: Le travailleur ainsi congédié conserve pendant un an la priorité de réembauche dans la même catégorie d'emploi.

Pour bénéficier de ces dispositions, les intéressés doivent dans le mois qui suit le licenciement, faire une demande de réembauchage et répondre à l'offre d'emploi qui pourrait leur être faite en se présentant dans les délais impartis par l'employeur.

SECTION IV: DES CONSEQUENCES DU LICENCIEMENT

Article 162: La rupture du contrat de travail à durée indéterminée ne devient effective qu'à l'expiration d'un délai appelé préavis..

Le délai de préavis débute le jour où la lettre notifiant le licenciement est présentée au domicile du salarié ou le jour où elle lui est directement remise en main propre contre récépissé il s'achève impérativement a l'expiration de sa durée calculée de quantième à quantième dans le cas d'un préavis exprimé en mois et de date à date dans le cas d'un préavis exprimé en jours.

Quel que soit le mode de fixation de son salaire, le salarié licencié a droit à un préavis d'un mois lorsqu'il compte une année d'ancienneté dans l'entreprise, de deux mois lorsqu'il compte au moins trois années d'ancienneté dans l'entreprise, de quinze jours dans les autres cas.

L'ancienneté à prendre en considération se calcule en additionnant les mois de travail effectifs ou assimilés accomplis par le salarié, chaque période de douze mois équivalent à une année.

Article 163: Le salarié qui a commis une faute lourde justifiant son licenciement n'a pas droit au préavis sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente en ce qui concerne la gravité de la faute.

Article 164: Pendant la durée du préavis, les parties sont tenues d'exécuter le contrat de travail conformément à leurs obligations réciproques; en particulier, l'employeur ne peut pas modifier

substantiellement le contrat et le salarié doit exécuter sa prestation de façon consciencieuse et diligente.

Toutefois, le salarié a le droit de s'absenter un jour par semaine pour rechercher un nouvel emploi, ce jour étant pris à son choix globalement ou heure par heure et payé à plein salaire. Les journées de recherche d'emploi non utilisées sont cumulables.

Article 165: L'employeur peut dispenser le salarié d'exécuter tout ou partie de son préavis. Cette dispense ne peut entraîner, pour le salarié, aucune diminution des salaires et avantages de toute nature dont il aurait bénéficié s'il avait travaillé.

Article 166: L'employeur qui ne respecte pas son obligation de préavis est condamné, au profit du salarié, au paiement d'une indemnité compensatrice correspondant aux salaires et aux avantages de toute nature dont le salarié aurait bénéficié s'il avait travaillé.

Cette indemnité compensatrice n'est pas due par l'employeur qui met fin au préavis en raison d'une faute lourde commise par le salarié en cours de préavis.

Article 167: Le salarié qui ne respecte pas son obligation de préavis est condamné, au profit de l'employeur, au paiement d'une indemnité compensatrice correspondant aux salaires et avantages de toute nature dont il aurait bénéficié s'il avait respecté son obligation.

Cette indemnité compensatrice n'est pas due par le salarié qui met fin au préavis en raison de l'inexécution fautive par l'employeur de ses obligations. Dans ce cas, l'inexécution de l'obligation de préavis est imputable à l'employeur, et les dispositions de l'alinéa 1 de l'article 166 sont applicables.

Les conventions collectives peuvent déterminer les conditions dans lesquelles le salarié, notamment celui qui aurait trouvé un nouvel emploi peut quitter l'entreprise avant l'expiration de son préavis sans avoir à payer de ce fait une quelconque indemnité.

Article 168: Lorsqu'un travailleur ayant rompu irrégulièrement son contrat de travail engage ses services auprès d'un autre employeur, le nouvel employeur est solidairement responsable du dommage causé à l'employeur précédent quand il est démontré qu'il est intervenu dans le débauchage, ou qu'il a embauché un travailleur qu'il savait lié par un contrat de travail ou qu'il a continué à occuper un travailleur après avoir appris que ce dernier était lié à un autre employeur par un contrat de travail. Dans ce dernier cas, la responsabilité du nouvel employeur cesse d'exister si, au moment où il a été averti, le contrat de travail irrégulièrement rompu par le travailleur était venu à expiration.

Article 169: Le salarié qui, lors de la rupture effective de son travail, compte au moins deux années d'ancienneté dans l'entreprise, a droit à une indemnité de licenciement à la charge de l'employeur.

Cette indemnité est représentée par un pourcentage du salaire mensuel brut moyen des douze derniers mois hors indemnité pour charge de famille. Ce pourcentage est égal à:

- 25% par an pour les cinq premières années,
- 30% par an pour les cinq années suivantes et
- 35% par an à partir de la onzième année.

L'ancienneté à prendre en considération se calcule selon les mêmes modalités que celle définie à l'alinéa 4 de l'article 162. Toutefois le montant de l'indemnité de licenciement ainsi calculé sera diminué du montant des indemnités de licenciement que le salarié aurait antérieurement perçues dans l'entreprise.

Article 170: Dans les cas prévus à l'article 119, le travailleur dont l'inaptitude physique définitive aura été médicalement constatée recevra de son employeur une indemnité pour services rendus.

L'indemnité pour services rendus ne se cumule pas avec l'indemnité de licenciement. Elle est attribuée après un an d'ancienneté dans l'entreprise.

L'indemnité pour services rendus est calculée comme l'indemnité de licenciement, les pourcentages prévus sont:

- 30% par an pour les cinq premières années;
- 35% par an pour les cinq années suivantes et
- 40% par an à partir de la onzième année.

Article 171: L'indemnité de licenciement ou l'indemnité pour services rendus est cumulable avec l'indemnité compensatrice de congés payés, l'indemnité compensatrice de préavis et les indemnités éventuellement dues en cas de licenciement prononcé en violation des règles légales, réglementaires ou conventionnelles.

SECTION V: DE LA DEMISSION

Article 172: Le salarié peut démissionner librement, cependant il est tenu de notifier son acte à son employeur.

Article 173: La rupture du contrat de travail ne devient effective qu'à l'expiration d'un délai de préavis qui, sauf dispositions de conventions collectives prévoyant une durée supérieure, est fixé à trente jours pour les cadres, les techniciens supérieurs, les agents de maîtrise et quinze jours pour les manoeuvres et tous les travailleurs de la première catégorie.

Article 174: L'employeur qui s'oppose à l'exécution du préavis doit verser au travailleur une indemnité compensatrice correspondant aux salaires et aux avantages de toute nature dont le salarié aurait bénéficié s'il avait travaillé.

Cette indemnité n'est pas due par l'employeur qui s'oppose à l'exécution du préavis en raison d'une faute lourde commise par le salarié en cours de préavis.

Article 175: Le salarié qui ne respecte pas son obligation de préavis doit verser à l'employeur une indemnité compensatrice correspondant aux salaires et avantages de toute nature dont il aurait bénéficié s'il avait respecté son obligation.

Outre cette indemnité, le salarié peut également être condamné à des dommages-intérêts s'il apparaît que le non respect du préavis est dû à sa volonté de causer à l'employeur un préjudice supérieur à celui qui résulte normalement du préavis, et si un tel préjudice en est effectivement résulté.

Aucune indemnité n'est due par le travailleur qui ne respecte pas tout ou partie de son préavis en raison de l'inexécution fautive par l'employeur de ses obligations. Dans ces cas, l'inexécution de l'obligation de préavis est imputable à l'employeur et les dispositions de l'alinéa 1 de l'article 174 sont applicables.

Article 176: Par un commun accord constaté par écrit ou conclu verbalement en présence de deux témoins, les parties au contrat de travail peuvent convenir que le salarié démissionnaire n'est débiteur d'aucune obligation de préavis.

Article 177: Lorsqu'un travailleur ayant rompu irrégulièrement un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée 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 déjà lié par un contrat de travail.
- 3°) Quand il a continué à occuper un travailleur après avoir appris que ce travailleur était lié à un autre 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 était venu à expiration, soit s'il s'agit de contrat à durée déterminée, par l'arrivée du terme, soit s'il s'agit du contrat à durée indéterminée, par l'expiration du préavis ou si un délai de quinze jours s'était écoulé depuis la rupture du dit contrat.

SECTION VI: DE LA RETRAITE

Article 178: L'avènement de l'âge de la retraite prévu par la loi et les règlements en vigueur est une cause légitime de rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

Avant le départ à la retraite, le salarié a droit à une indemnité pour services rendus.

Article 179: La partie qui décide de mettre un terme au contrat à durée indéterminée pour cause de retraite, doit notifier sa décision de départ à la retraite ou de mise à la retraite, en respectant le délai de préavis légal ou conventionnel auquel elle est soumise. Cette notification peut se faire, soit avant l'âge de la retraite pour que la rupture devienne effective à ce moment, soit à tout moment après l'avènement de l'age de la retraite.

Article 180: Quel que soit l'auteur de la rupture du contrat à durée indéterminée pour cause de retraite, le travailleur a droit à une indemnité pour services rendus prévue par l'article 170.

Le travailleur a droit, en outre, à une indemnité de départ à la retraite égale à trois mois de salaire calculée conformément aux dispositions de l'article 148, alinéa 2.

SECTION VII: DU DECES

Article 181: En cas de décès du salarié, l'employeur est tenu de verser à ses ayant-droits une indemnité équivalente à l'indemnité pour services rendues. Ses avant-droits bénéficient également de tous les droits qui étaient ceux du défunt au jour de son décès.

Article 182: Lorsque le décès de l'employeur entraîne la cessation de l'entreprise, les salariés ont droit à l'indemnité compensatrice de congés payés. Ils ont également droit à l'indemnité de préavis et à l'indemnité de licenciement dans les mêmes conditions que celles qui existent lors d'un licenciement régulier.

TITRE V: DES PENALITES

Article 183: Est puni d'une amende de 14 700 à 73 500 F CFA l'employeur qui n'a pas délivré le certificat de travail dans les conditions prévues à l'article 138.

Article 184: Sont punis d'une amende de 73 500 à 147 000 F CFA, et en cas de récidive, d'une amende de 147 000 à 294 000 F CFA, les auteurs d'infraction aux dispositions des articles 82, 83, 85, 86 et 89.

Dans le cas où la violation de l'article 83 consiste dans la non consultation des délégués du personnel, ce sont les peines prévues à l'article 409 qui sont applicables.

Article 185: Sont punis d'une amende de 73 500 à 147 000 F CFA, et en cas de récidive, d'une amende de 147 000 à 588 000 F CFA, les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 77, 78 et 79.

Article 186: Sont punis d'une amende de 147 000 à 294 000 F CFA, et en cas de récidive, d'une amende de 588 000 à 882 000 F CFA, les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 107, 112, 118, 122 et 123.

Article 187: Sont punis d'une amende de 73 500 à 147000 F CFA, et en cas de récidive, d'une amende de 147 000 à 294 000 F CFA, prononcée autant de fois qu'il y a des salariés licenciés, les employeurs auteurs d'infractions aux dispositions des articles 157 et 158.

Article 188: Est puni d'une amende de 73 500 à 147 000 F CFA, et en cas de récidive, d'une amende de 147 000 à 294 000 F CFA et d'un emprisonnement de un à dix jours, ou de l'une de ces deux peines seulement, tout employeur qui a utilisé les services d'un travailleur en violation des dispositions de l'article 71.

Lorsque la violation de l'article 71 concerne un travailleur étranger, l'emprisonnement est obligatoirement prononcé en cas de récidive et il est porté de un jour à trois mois.

Lorsque la violation de l'article 71 concerne un travailleur étranger, les pénalités du présent article ne sont pas encourues par l'employeur qui a été victime d'une erreur qui ne lui est pas imputable, mais elles sont encourues par toute personne qui aura fourni de faux renseignements ou produit de faux documents en vue d'obtenir le visa de l'Office National pour la Promotion de l'Emploi. Les mêmes peines sont encourues par tout organisateur de mouvements illicites ou clandestins de migrants aux fins d'emploi, tout auteur de trafic de main-d'oeuvre étrangère quel que soit le pays d'où ils exercent leurs activités.

Article 189: Sont punis d'une amende de 147 000 à 294 000 F CFA et, en cas de récidive, d'une amende de 288 000 à 882 000 F CFA et d'un emprisonnement de six à dix jours, ou de l'une de ces deux peines seulement, les employeurs auteurs d'infractions aux dispositions des articles 6, 7, 8 et 168, les prêteurs ou emprunteurs auteurs du délit de marchandage prévu aux articles 73 et 76, ainsi que ceux qui auront exigé du salarié une garantie financière ou cautionnement en dehors des prévisions des conventions collectives.

Dans le cas d'infractions aux articles 73 et 76, l'emprisonnement est obligatoirement prononcé en cas de récidive.

Les pénalités prévues au premier alinéa du présent article sont encourues par toute personne qui, par violation, menaces, tromperie, dol ou promesses aura contraint ou tenté de contraindre un travailleur à s'embaucher contre son gré, ou qui, par les mêmes moyens, aura tenté de l'empêcher ou l'aura empêché de s'embaucher ou de remplir les obligations imposées par son contrat.

Article 190: Sont punis d'une amende de 147 000 à 294 000 F CFA et, en cas de récidive, d'une amende de 147 000 à 882 000 F CFA et d'un emprisonnement de six jours à trois mois, ou de cette dernière peine seulement, les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 5 et 52, alinéa 1.

Dans le cas d'infraction à l'article 52, alinéa 1, les pénalités ne sont pas encourues si l'infraction a été l'effet d'une erreur portant sur l'âge des enfants, non imputable à l'employeur.

Article 191: Est puni des peines prévues en matière d'abus de confiance tout employeur qui aura retenu ou utilisé dans son intérêt personnel, ou pour les besoins de son entreprise, les sommes ou valeurs remises par le salarié au titre de la garantie financière même si celle-ci est autorisée par une convention collective.

Article 192: Les dispositions en vigueur en matière de sursis s'appliquent à toutes les infractions prévues et réprimées au présent titre.

Lorsqu'une amende est prononcée en vertu du présent titre, elle est encourue autant de fois qu'il y a eu d'infractions, sans que cependant le montant total des amendes infligées puisse excéder 735 000 F CFA.

Pour l'application des dispositions du présent titre, il y a récidive lorsque, dans les douze mois antérieurs au fait poursuivi, le contrevenant a déjà subi une condamnation pour un fait identique.

Selon la nature des infractions, les peines complémentaires prévues au livre I, chapitre I, section III, du code pénal peuvent être appliquées.

Les faits réprimés par le présent code sont constatés et sanctionnés, en ce qui concerne les services administratifs, selon une procédure administrative déterminée par décret pris en Conseil des Ministres sur proposition conjointe du Ministre chargé de la Fonction Publique et du Ministre chargé du Travail et de la Sécurité Sociale.

Article 193: Les chefs d'entreprises sont civilement responsables des condamnations prononcées contre leurs fondés de pouvoir ou préposés.

LIVRE III.- DES CONDITIONS DE TRAVAIL

TITRE I.- DE LA DUREE DU TRAVAIL, DU TRAVAIL DE NUIT, DU REPOS ET DES CONGES

CHAPITRE I: DE LA DUREE DU TRAVAIL.

Article 194: Dans tous les établissements non agricoles, publics ou privés, même d'enseignement ou de bienfaisance, la durée légale du travail des employés ou ouvriers de l'un ou de l'autre sexe, de tout âge, travaillant à temps, à la tâche ou aux pièces ne peut excéder trente neuf heures par semaine.

Les heures effectuées au delà de cette durée donneront lieu à une majoration de salaire.

Toutefois, 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 leur modulation.

Des décrets pris en conseil des ministres sur proposition du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale fixent les modalités de répartition de la durée du travail sur les différents jours de la semaine ainsi que l'amplitude et la durée maximale journalière du travail.

Article 195: Dans les établissements agricoles et assimilés, la durée normale du travail des salariés. quels que soient leur sexe et leur mode de rémunération, ne peut excéder 2400 heures par an.

Des décrets pris en conseil des ministres, sur proposition conjointe du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale et du ministre chargé de l'agriculture, fixent, par catégorie de culture et par saison, le maximum du nombre d'heures de travail pouvant être effectué par semaine.

Article 196: Les règles d'équivalence sont fixées par décret pris en conseil des ministres sur proposition du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale.

Ces règles d'équivalence déterminent le nombre d'heures de présence au poste de travail qui équivaut à trente neuf heures par semaine ou au maximum à deux mille quatre cent heures par an de travail effectif pour les établissements agricoles et assimilés.

En l'absence de tout texte réglementaire, toute heure de présence au poste de travail est considérée comme heure de travail effectif

Article 197: L'employeur peut, par sa seule décision, sous réserve des procédures d'affichage et de communication à l'inspecteur du travail, imposer aux salariés l'accomplissement d'heures supplémentaires dans une limite qui ne peut excéder 94 heures par année civile. Au delà, les conditions d'accomplissement des heures supplémentaires sont fixées par décret pris en conseil des ministres sur proposition du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale ou sur proposition conjointe du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale et du ministre chargé de l'agriculture, selon le cas.

Article 198: Sauf dérogations fixées par décrets pris en conseil des ministres sur proposition du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale et relatifs soit aux travaux urgents dont l'exécution

immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents menaçant le matériel, les installations, les bâtiments de l'entreprise, ou en réparer les conséquences, soit aux travaux préparatoires ou complémentaires, l'accomplissement d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée effective du travail à plus de 11 heures par jour et de 54 heures par semaine.

Article 199: Les heures supplémentaires sont rémunérées à taux majoré fixé par décret pris en conseil des ministres sur proposition du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale. Des taux plus favorables peuvent être fixés par voie de convention collective.

Article 200: Les règles de récupération sont fixées par décret pris en conseil des ministres sur proposition du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale.

Ces règles de récupération déterminent 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 ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Toutefois, elles ne peuvent pas justifier un dépassement des durées maximales prévues à l'article 198.

Article 201: Les règles de modulation sont fixées par voie de convention collective. Les conventions collectives nationales ne peuvent pas imposer la pratique de la modulation dans les entreprises qu'elles régissent mais seulement en offrir la possibilité aux employeurs.

Les accords de modulation instaurent, en fonction des fluctuations saisonnières 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 exactement compensées par des périodes de plus grande activité.

Les accords de modulation ont donc pour effet de réduire, certaines semaines, la durée du travail en deçà de 39 heures et de porter d'autres semaines, au-delà de cette durée sans que les heures ainsi accomplies ne soient considérées comme heures supplémentaires.

Article 202: Pour être valables, les accords de modulation doivent indiquer le calendrier annuel précis de la durée du travail. Ils doivent déterminer les modalités de paiement des salaires des travailleurs lesquels, dans toute la mesure possible, ne doivent pas subir, s'agissant d'heures normales de travail, de variations de leur rémunération selon les périodes de l'année. En tout état de cause, les accords de modulation ne peuvent entraîner, en période de moindre activité et pour les salariés rémunérés au minimum conventionnel, un salaire inférieur à celui dont ils auraient bénéficié si les heures normales de travail avaient été également réparties sur l'année.

Ils doivent déterminer les modalités de rémunérations complémentaires, qui doivent être accordées, à l'expiration de leur contrat, aux salariés qui, pour une raison quelconque et sauf le cas de faute lourde, n'auraient été employés qu'une partie de l'année et pour lesquels, en raison de l'accord de modulation, la durée moyenne du travail aurait été supérieure à 39 heures hebdomadaires.

Article 203: Les accords de modulation, ne portant que sur les heures normales de travail, ne font pas obstacle à la pratique combinée des heures de récupération, des heures supplémentaires et des heures d'équivalence.

CHAPITRE II: DU TRAVAIL DE NUIT

Article 204: Les heures pendant lesquelles le travail est considéré comme travail de nuit sont fixées par décret pris en conseil des ministres sur proposition du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale.

Les heures de commencement et de fin de travail de nuit peuvent varier selon les saisons mais englobent en tout état de cause la période comprise entre 22 heures et 5 heures.

Article 205: Le travail de nuit des femmes est interdit dans les industries.

Cette interdiction ne s'applique pas:

- a) aux femmes occupant des fonctions d'encadrement;
- b) aux femmes occupées dans les services n'impliquant pas le travail manuel,
- c) aux femmes travaillant dans les établissements occupés par les membres d'une même famille.

Article 206: Le travail de nuit des enfants âgés de moins de 18 ans est interdit.

Article 207: Les modalités d'application des précédents articles sont fixées par décret pris en conseil des ministres sur proposition du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale, après avis du Comité technique consultatif du Haut comité pour le travail et la sécurité sociale.

CHAPITRE III: DU REPOS ET DES CONGES

SECTION I: DU REPOS JOURNALIER, DU REPOS HEBDOMADAIRE ET DES JOURS FERIES.

Article 208: Le repos journalier des femmes et des jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans doit avoir une durée minimale de 12 heures consécutives.

Article 209: Le repos hebdomadaire est obligatoire; il est au minimum de 24 heures consécutives. Il a lieu en principe le dimanche.

Un décret pris en conseil des ministres sur proposition du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale et après avis du Haut comité pour le travail et la sécurité sociale détermine 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, soit encore être réparti sur une période plus longue que la semaine.

Article 210: Les apprentis et les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans ont toujours droit au repos hebdomadaire dominical.

Article 211: La liste et le régime des jours fériés sont déterminés par décret pris en conseil. des ministres sur proposition du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale.

SECTION II: DU CONGE ANNUEL PAYE

Article 212: Le salarié acquiert droit au congé payé, à la charge de l'employeur, à raison de deux jours ouvrables par mois de travail effectif.

Sont comptées pour un mois de travail effectif les périodes équivalant à quatre semaines ou 24 jours de travail.

Article 213: Pour le calcul de la durée du congé, sont considérés comme période de travail effectif les congés payés précédents, les absences pour accident de travail ou maladie professionnelle, les périodes de repos des femmes en couches prévues aux articles 110 et 111 et dans une limite de 6 mois, les absences pour maladie dûment constatées.

Article 214: La durée du congé peut être augmentée par voie de convention collective, notamment en faveur des jeunes gens âgés de moins de 18 ans, des mères de famille, des salariés ayant acquis une certaine ancienneté dans l'entreprise.

Article 215: La durée du congé des travailleurs employés hors de leur lieu de recrutement est augmentée des délais de route du lieu d'emploi au lieu de recrutement et vice-versa.

A défaut de convention contraire, le travailleur qui use d'une voie ou de moyens de transport moins rapides que ceux régulièrement choisis par l'employeur en vertu de l'article 285 ne peut prétendre de ce fait à des délais de route plus longs que ceux imposés par 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 les moyens choisis par l'employeur.

Article 216: Dans une limite de dix jours, ne peuvent être déduites de la durée du congé calculée par application des articles précédents, les permissions exceptionnelles qui auraient été accordées au travailleur à l'occasion d'événements familiaux touchant directement son propre foyer. Les congés spéciaux accordés en sus des jours fériés peuvent, au contraire, être déduits à moins qu'ils n'aient fait l'objet d'une récupération sous quelque forme que ce soit.

Article 217: Le droit pour un salarié de prendre effectivement son congé s'ouvre après une durée de travail effectif, ou considéré comme tel, égale à un an.

Article 218: Le congé doit effectivement être pris dans les 12 mois suivants.

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.

L'ordre et les dates de départ en congé sont fixés par l'employeur compte tenu des nécessités de service et, dans la mesure du possible, des désirs du salarié. Chaque salarié doit être informé au moins 15 jours à l'avance de ses dates de congé.

Article 219: 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.

Article 220: L'employeur doit verser au salarié, pendant toute la durée du congé, une allocation journalière, hebdomadaire ou mensuelle au moins égale à la moyenne journalière, hebdomadaire ou mensuelle des salaires, accessoires du salaire, indemnités, primes et commissions diverses acquis par le salarié au cours des douze mois ayant précédé le jour du départ en congé.

Sont exclus du calcul de l'allocation de congé: les indemnités représentatives de frais ou de risques professionnels ; les primes inhérentes à la nature du travail ; les avantages en nature, sauf la nourriture lorsque celle-ci est assurée en vertu d'un usage ou de dispositions réglementaires ou conventionnelles.

Article 221: L'allocation de congé doit être versée intégralement avant le départ du salarié.

Article 222: Outre l'allocation de congé, l'employeur doit assurer les frais de voyage des travailleurs employés hors de leur lieu de recrutement, de leurs conjoint et enfants mineurs vivant habituellement avec eux, ainsi que des frais de transport de leurs bagages du lieu d'emploi au lieu de recrutement dans les conditions prévues aux articles 281 et suivants.

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 le salarié est, à cette date, en état de reprendre son service.

En cas de fractionnement, les frais de voyage ne sont dus que pour la plus longue des périodes du congé fractionné.

Article 223: Lorsque le contrat de travail prend fin avant que le salarié n'ait pu prendre effectivement ses congés, une allocation calculée sur la base des droits à congé acquis au jour de l'expiration du contrat doit lui être versée.

Le droit au congé se prescrit par 3 ans à compter du jour de la cessation effective et définitive du travail.

En dehors de ce cas est nulle et de nul effet toute convention prévoyant l'octroi d'une indemnité compensatrice au lieu et place du congé.

TITRE II.- DE LA SANTE ET DE LA SECURITE AU TRAVAIL.

CHAPITRE I: DE L'HYGIENE ET DE LA SECURITE

Article 224: Les conditions d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail sont définies par décret pris en conseil des ministres sur proposition du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale, après avis du comité technique consultatif.

Ce décret assure aux travailleurs tout en prenant en considération les conditions locales, des normes d'hygiène et de sécurité conformes à celles recommandées par l'Organisation Internationale du Travail et d'autres organismes techniques reconnus sur le plan international.

Il précise dans quels cas et dans quelles conditions, l'inspecteur ou le médecin-inspecteur du travail doit recourir à la procédure de mise en demeure. Toutefois, en cas de danger imminent pour la santé et la sécurité des travailleurs, l'inspecteur ou le médecin-inspecteur du travail ordonne les mesures immédiatement exécutoires.

Article 225: Lorsque les conditions de travail non visées par le décret prévu à l'article 224, sont jugées dangereuses pour la sécurité ou la santé des travailleurs, l'inspecteur ou le médecin-inspecteur invite l'employeur à y remédier.

En cas de contestation de l'employeur, le litige est soumis à l'arbitrage du comité technique consultatif.

Dans tous les cas, l'inspecteur ou le médecin-inspecteur du travail adresse rapport audit comité sur les conditions jugées dangereuses, en vue de l'élaboration éventuelle des mesures réglementaires appropriées.

Article 226: 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 de travail et des maladies professionnelles.

En particulier, les locaux doivent être tenus dans un état de propreté permanent. Les machines, mécanismes, appareils de transmission, outils et engins, mécaniques ou manuels doivent être installés et tenus dans les meilleures conditions possibles de sécurité. Les moteurs et parties mouvantes des machines doivent être isolés par des cloisons ou barrières de protection à moins qu'ils ne soient hors de portée des travailleurs.

Article 227: Tout employeur est tenu d'organiser une formation pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité au bénéfice des salariés nouvellement embauchés, de ceux qui changent de poste de travail ou de technique, et de ceux qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée de plus de six mois.

Cette formation doit être actualisée au profit de l'ensemble du personnel, en cas de changement de la législation ou de la réglementation.

Article 228: Il est interdit d'introduire et de consommer des boissons alcooliques sur les lieux et pendant les heures de travail.

La distribution d'eau et des boissons non alcooliques sur les lieux et pendant les heures de travail est assurée par l'employeur. Ces besoins doivent faire l'objet de contrôles périodiques par l'inspecteur ou le médecin-inspecteur du travail.

Article 229: L'employeur ou son représentant doit organiser la surveillance permanente du respect des règles d'hygiène, de sécurité et de santé au travail.

Article 230: Les salariés, de leur côté, doivent utiliser correctement les dispositifs de salubrité et de sécurité et s'abstenir de les enlever ou de les modifier sans autorisation de l'employeur.

SECTION I: DU COMITE D'HYGIENE ET DE SECURITE

Article 231: L'employeur doit associer les délégués du personnel à l'élaboration des mesures d'hygiène et de sécurité dans les établissements et entreprises.

Article 232: Dans tous les établissements ou entreprises employant habituellement au moins 50 salariés, il doit être créé un comité d'hygiène et de sécurité dont la composition est déterminée par décret pris en conseil des ministres sur proposition conjointe du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale et du ministre chargé de la santé publique.

Ce comité, sans préjudice des attributions de tout délégué du personnel, est chargé de l'étude et de la promotion des conditions d'hygiène et de sécurité dans lesquelles sont assurées la protection et la santé des travailleurs.

Article 233: Le comité d'hygiène et de sécurité doit être réuni par l'employeur au moins deux fois par an. Sept jours avant la réunion annuelle, l'employeur remet à chaque membre du comité le rapport d'activités de l'année en cours et une copie anonyme de toutes les déclarations d'accidents du travail et de maladies professionnelles qui ont été adressées à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale au cours de l'année écoulée.

Au cours de la réunion, ces déclarations sont examinées en présence du chef d'entreprise ou de son représentant en vue de déceler les causes pertinentes de ces maladies ou accidents et d'étudier les mesures de nature à les réduire ou à les supprimer. Le comité d'hygiène et de sécurité peut formuler des propositions précises auxquelles l'employeur est tenu de répondre.

Les réunions du comité d'hygiène et de sécurité font l'objet d'un procès-verbal dont une copie doit être adressée à l'Inspection du travail, à l'inspection médicale du travail et à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale dans un délai d'un mois suivant la réunion.

Article 234: Pour l'exercice de leurs attributions, les membres du comité d'hygiène et de sécurité disposent d'un crédit annuel de 10 heures payées comme temps de travail. Les temps de réunions passés avec le chef d'entreprise ou son représentant ne sont pas imputables sur ce crédit d'heures.

Article 235: Les membres du Comité d'hygiène et de sécurité jouissent du même droit de protection que les délégués du personnel au titre de la présente Loi.

SECTION II: DU CONTROLE

Article 236: En ce qui concerne l'application du décret visé à l'article 224, l'inspecteur ou le médecin-inspecteur du travail doit mettre le chef d'établissement ou d'entreprise en demeure de se conformer aux dites prescriptions avant de dresser un procès-verbal.

La mise en demeure est faite par écrit soit sur le registre d'employeur, soit par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle précise les infractions constatées et fixe les délais dans lesquels elles devront avoir disparu et qui ne pourront être inférieurs à quatre jours francs.

Toutefois, en cas d'extrême urgence, l'inspecteur ou le médecin-inspecteur du travail peut dresser procès-verbal sans mise en demeure préalable. Il peut également ordonner des mesures immédiatement exécutoires pour faire cesser tout danger grave et imminent. L'employeur peut exercer un recours contre cette décision de l'inspecteur ou du médecin-inspecteur du travail devant le Président du tribunal du travail et de la sécurité sociale qui doit statuer dans les trois jours de la demande.

Article 237: Lorsqu'il constate que des défectuosités dans une installation, un aménagement ou des méthodes de travail sont., de nature à menacer la santé ou la sécurité des salariés, et que ces défectuosités ne tombent pas sous le coup du décret visé à l'article précédent, l'inspecteur ou le médecin-inspecteur du travail peut ordonner que les modifications nécessaires soient apportées par l'employeur.

La décision est notifiée à l'employeur par écrit soit sur le registre d'employeur, soit par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle précise les délais d'exécution impartis qui ne peuvent être inférieurs à quinze jours. L'employeur peut exercer un recours contre cette décision de l'inspecteur du travail devant le tribunal du travail et de sécurité sociale qui doit statuer avant la fin du délai d'exécution fixé par l'inspecteur du travail, étant entendu que, en tout état de cause, le Président dispose, à compter de la demande, d'un délai de quinze jours pour rendre sa sentence.

Article 238: Le médecin-inspecteur du travail peut requérir l'examen des femmes et des enfants par un médecin agréé, en vue de vérifier si les travaux auxquels ils sont occupés n'excèdent pas leurs forces. Cette réquisition est de droit à la demande des intéressés.

La femme ou l'enfant ne peuvent être maintenus dans un emploi dont le médecin constate qu'il excède leurs forces. Ces salariés bénéficient des mêmes droits à reclassement que ceux qui sont prévus au bénéfice des salariés victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle prévus par les alinéas 3 et 4 de l'article 123 ainsi que par l'article 156 du présent code.

CHAPITRE II: DE LA SANTE AU TRAVAIL

Article 239: Tout employeur doit mettre en place un service de santé au profit de ses travailleurs. Le service est chargé de:

- 1/ procéder à la surveillance de la santé des travailleurs et des candidats à l'embauche ou des salariés nouvellement embauchés, au plus tard avant l'expiration de leur période d'essai.
- 2/ procéder à la surveillance périodique des salariés en vue de s'assurer de leur bon état de santé et du maintien de leur aptitude au poste de travail occupé.

Article 240: Le service de santé au travail est assuré par un ou plusieurs médecins qui prennent le nom de médecins du travail. Leur rôle, essentiellement préventif consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des travailleurs.

Chaque fois que cela est possible, le médecin du travail est un médecin spécialisé en médecine du travail

Article 241: Les frais d'installation du service de santé au travail sont à la charge exclusive de l'employeur.

Article 242: Suivant l'importance des entreprises, le service de santé au travail peut être propre à une seule entreprise ou commun à plusieurs. Dans le cas de service commun à plusieurs entreprises, ses charges sont réparties entre les entreprises proportionnellement au nombre de leurs salariés respectifs.

Article 243: Des décrets pris en conseil des ministres sur proposition conjointe du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale et du ministre chargé de la santé publique déterminent les modalités d'application des dispositions des articles précédents.

Ils fixent notamment les conditions d'organisation et de fonctionnement des services médicaux du travail, les conditions dans lesquelles sont effectuées la visite médicale d'embauche et les visites médicales périodiques; la contexture et la tenue du registre de contrôle médical qui doit être tenu sans déplacement à la disposition de l'inspecteur du travail et du médecin inspecteur du travail.

Ces mêmes décrets fixent également en fonction de la taille des entreprises, les installations et équipements médicaux qu'elles sont tenues de posséder: infirmerie, salle de pansement ou simple trousse de secours.

Article 244: Le personnel de service de santé au travail doit:

- 1/-Exercer sa mission en toute indépendance professionnelle tant vis-à-vis de l'employeur que des travailleurs et de leur organisation respective, respecter les secrets professionnels et les secrets industriels même après la cessation de son activité dans l'établissement.
- 2/-Assurer sa mission selon l'éthique professionnelle de la santé au travail.

Article 245: Les professionnels de la santé au travail jouissent du même droit de protection que les délégués du personnel au titre de la présente loi.

TITRE III.- DES SALAIRES ET FRAIS DE VOYAGE

CHAPITRE I: DE LA DETERMINATION DU SALAIRE

Article 246: 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 origine, leur nationalité, leur sexe et leur âge, dans les conditions prévues au présent titre.

Par rémunération il faut entendre le salaire de base ou minimum et tous les autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

Article 247: 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 critères objectifs et identiques, basés essentiellement sur la nature des travaux que ces emplois comportent.

Article 248: Toute décision unilatérale d'un employeur ou groupe d'employeurs, tout accord de quelque nature que ce soit qui ne respectent pas les dispositions des articles 246 et 247 sont nuls de plein droit.

Les rémunérations prévues pour les travailleurs illégalement défavorisés par la décision ou l'accord discriminatoires sont remplacées de plein droit par celles prévues par cette même décision ou accord, pour les autres travailleurs.

Article 249: Le salaire minimum interprofessionnel garanti et le salaire minimum agricole garanti sont fixés d'un commun accord par les organisations professionnelles représentatives des employeurs et des travailleurs. Leur révision et leur périodicité interviennent par voie d'accord.

Article 250: Les salaires minima ci-dessus sont la loi des parties. Le contrôle de leur application est assuré par l'inspection du travail.

Tout conflit né de l'inexécution de la décision des parties relève de la compétence de l'inspection du travail et / ou du tribunal du travail.

Article 251: La rémunération d'un travail à la tâche ou aux pièces doit être calculée de telle sorte qu'elle procure aux travailleurs de capacité moyenne, et travaillant normalement, un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps effectuant un travail analogue.

Article 252: Les taux minima conventionnels de salaire, ainsi que les conditions de rémunération du travail à la tâche ou aux pièces sont affichées aux bureaux des employeurs et sur les lieux de paie du personnel.

Article 253: Lorsque la rémunération des services est constituée en totalité ou en partie, par des commissions ou des primes, dans la mesure où celles-ci ne constituent pas un remboursement de frais, il est tenu compte de la moyenne mensuelle de ces éléments, calculée sur une période de douze mois, pour application des dispositions du présent code, notamment celles relatives aux diverses indemnités auxquelles la rupture du contrat de travail est susceptible de donner naissance au profit du salarié.

Article 254: Lorsqu'un travailleur ne peut, par ses propres moyens, obtenir pour lui et sa famille un ravitaillement régulier en denrées alimentaires de première nécessité, ainsi qu'un logement répondant aux normes d'hygiène et de sécurité, l'employeur doit les lui accorder. Leur remboursement éventuel fera l'objet d'accord entre l'employeur et le travailleur.

Article 255: Les clauses des conventions collectives relatives au salaire et à ses accessoires sont soumises aux dispositions des articles 363 et suivants du présent code.

Article 256: Le salaire est dû lorsque le travail ne peut être fourni en raison d'un fait imputable à l'employeur.

En dehors des cas prévus par le présent code ou les textes pris pour son application et, sauf accord individuel ou collectif entre les parties intéressées, aucun salaire n'est dû en cas d'absence au travail.

CHAPITRE II: DU PAIEMENT DE SALAIRE

SECTION I: DES MODALITES DE PAIEMENT

Article 257: 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.

Le paiement de tout ou partie du salaire en nature est également interdit sous réserve des dispositions du chapitre 1 du présent titre.

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

Article 258: 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 boisson 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.

Article 259: Sauf cas de force majeure, les paiements mensuels doivent être effectués au plus tard huit jours après la fin du mois du travail qui donne droit au salaire.

Article 260: Le travailleur qui le désire peut recevoir un acompte, à concurrence de 60% de son salaire.

Article 261: 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 et de la Sécurité Sociale l'immobilisation provisoire entre ses mains de tout ou partie de la fraction saisissable des sommes dues.

Article 262: Les travailleurs absents le jour de la paie peuvent retirer leur salaire aux heures normales d'ouverture de la caisse et conformément au règlement intérieur de l'entreprise.

Article 263: Le paiement du salaire doit être constaté par une pièce dressée ou certifiée par l'employeur ou son représentant et émargée 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.

L'employeur est tenu de délivrer au travailleur, au moment du paiement, un bulletin individuel de paie dont la contexture est fixée par décret sur proposition du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale.

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

Article 264: 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. Il en est de même de la mention " pour solde de tout compte " ou de toute mention équivalente souscrite par le salarié.

Article 265: En cas de contestation sur le paiement du salaire, le non paiement sera présumé, si l'employeur n'est pas en mesure de produire le registre de paiement dûment émargé ou le double émargé du bulletin de paie afférent au paiement contesté.

SECTION II: DES PRIVILEGES ET GARANTIES DES CREANCES SALARIALES

Article 266: On entend par créance salariale toutes sommes dues aux salariés en raison de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail.

Article 267: Les sommes dues aux entrepreneurs de tous les travaux ayant le caractère de travaux publics ne peuvent être frappées 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.

Le nantissement ne peut faire obstacle à l'application du présent article.

Article 268: Les créances salariales sont privilégiées sur les meubles et immeubles de l'employeur.

Elles viennent, dans la limite du délai de prescription prévu à l'article 270, au premier rang des créances privilégiées.

Article 269: Les créances salariales doivent être payées, nonobstant l'existence de toute autre créance, dans les dix jours qui suivent le jugement d'ouverture d'une procédure collective d'apurement

du passif pour cause de cessation des paiements ou non et sur simple ordonnance du juge commissaire, à la seule condition que le syndic ou le liquidateur ait en main les fonds nécessaires.

Au cas où cette condition ne serait pas remplie, lesdits salaires et indemnités devront être acquittés sur les premières rentrées de fonds.

Au cas où lesdits salaires et indemnités seraient payés grâce à une avance faite par le syndic, le liquidateur ou toute autre personne, le prêteur serait, par cela même, subrogé dans les droits des salariés et devrait être remboursé dès la rentrée de fonds nécessaire.

SECTION III: DE LA PRESCRIPTION DE L'ACTION EN PAIEMENT DES CREANCES SALARIALES

Article 270: L'action en paiement des créances salariales se prescrit par cinq ans à partir de la date où ces créances sont dues, sauf cas de force majeure.

Cette prescription est valable pour les indemnités liées à la rupture du contrat de travail assimilées au salaire.

Celle-ci ne cesse de courir que lorsqu'il y a eu compte arrêté et réglé, citation en justice non périmé ou réclamation formulée par le travailleur devant les services de l'inspection du travail.

La continuation du travail n'interrompt pas le délai de prescription.

Article 271: Le délai de prescription de l'action en paiement des créances salariales ne lie aucunement le délai de prescription en paiement des dommages-intérêts qui est de 30 ans.

Article 272: Le travailleur auquel est opposé la prescription peut déférer le serment à l'employeur ou à son représentant sur la question de savoir si le salaire qu'il réclame a été payé.

Le serment peut être déféré aux veuves et héritiers ou aux tuteurs de ces derniers s'ils sont mineurs, pour qu'ils aient à déclarer s'ils savent ou non que le salaire réclamé est dû.

CHAPITRE III: DES RETENUES SUR SALAIRES

Article 273: L'acompte est le versement avant échéance d'une partie des salaires acquis.

La compensation entre les salaires et l'acompte s'effectue à l'échéance par retenue sur salaires.

Article 274: L'avance est un prêt consenti par l'employeur au travailleur qui en garantit le remboursement sur ses salaires. Elle n'est autorisée que dans des cas exceptionnels.

Les conventions collectives nationales déterminent les cas où l'avance est autorisée ainsi que les modalités de sa compensation. En tout état de cause, l'avance ne peut faire l'objet de compensation par retenue sur salaire que dans la limite de la portion saisissable du salaire.

Article 275: Sauf convention contraire, les sommes remises par l'employeur qui excèdent les salaires acquis sont considérées comme acompte dans la limite des salaires acquis et comme avance pour le surplus.

Article 276: En dehors des prélèvements obligatoires de la compensation des acomptes, des remboursements des cessions consenties dans le cadre des dispositions réglementaires et des constitutions de garanties financières lorsqu'elles sont autorisées par les conventions collectives, il ne peut être fait de retenue sur les salaires que par saisie-arrêt ou cession volontaire, souscrite devant le magistrat du lieu de la résidence ou à défaut l'inspecteur du travail pour le remboursement des avances sur salaires prévues aux articles précédents.

Toutefois, lorsque le magistrat ou l'inspecteur du travail habite à plus de 25 kilomètres, il peut y avoir consentement réciproque et écrit devant le chef de l'unité administrative la plus proche.

Le magistrat, l'inspecteur du travail ou le chef de l'unité administrative doit viser la cession de salaire pour la rendre valable.

Le présent article ne fait pas obstacle aux recouvrements fiscaux effectués en application des dispositions en vigueur.

Article 277: Un décret pris en conseil des ministres sur proposition du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale fixe les portions des salaires soumises à prélèvements progressifs et les taux y afférents. Les retenues visées à l'article précédent ne peuvent, pour chaque paie, excéder les taux fixés par ce décret.

Il doit être tenu compte, pour le calcul des retenues, non seulement du salaire proprement dit, mais de tous les accessoires du salaire, à l'exception toutefois des indemnités déclarées insaisissables par la réglementation en vigueur, des sommes allouées à titre de remboursement de frais exposés par le travailleur et des allocations ou indemnités pour charge de famille.

Article 278: Les dispositions d'une convention ou d'un contrat autorisant tous les autres prélèvements sont nulles de plein droit.

Les sommes retenues au travailleur en contravention des dispositions ci-dessus portent intérêt à son profit au taux légal à partir de la date où elles avaient du être payées et peuvent être réclamées par lui jusqu'à prescription prévue à l'article 270, le cours de celle-ci étant suspendu pendant la durée du contrat.

CHAPITRE IV: DE L'ECONOMAT

Article 279: Est considéré comme économat, toute organisation où l'employeur pratique, directement ou indirectement, la vente ou la cession des marchandises aux travailleurs de l'entreprise pour leurs besoins personnels et normaux.

Les économats et tout commerce installé à l'intérieur de l'entreprise, à l'exception des coopératives ouvrières sont admis sous les conditions suivantes:

- 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 comptabilité de ou des économats de l'entreprise soit entièrement autonome et soumise au contrôle d'une commission de surveillance élue par les travailleurs ;
- d) que la vente des alcools et spiritueux y soit interdite ainsi que sur le lieu d'emploi du travailleur.

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

Article 280: L'ouverture d'un économat dans les conditions prévues à l'article précédent est subordonnée à l'autorisation du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale.

Elle peut être prescrite dans toute entreprise par décision du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale sur proposition de l'inspecteur du travail.

Le fonctionnement est contrôlé par l'inspecteur du travail qui, en cas d'abus constaté, peut prescrire la fermeture provisoire pour une durée maximum d'un mois.

Le ministre chargé du travail et de la sécurité sociale peut ordonner la fermeture définitive du ou des économats de l'entreprise sur rapport de l'inspecteur du travail.

CHAPITRE V: DES FRAIS DU VOYAGE ET DE TRANSPORT

Article 281: Dans les conditions prévues à l'article 285, sont à la charge de l'employeur les frais de voyage des travailleurs, de leur conjoint et de leurs enfants mineurs vivant habituellement avec eux, ainsi que les frais de transport de leurs bagages, du lieu de recrutement au lieu d'emploi.

Au sens du présent code, on entend par lieu de recrutement, soit le lieu de conclusion du contrat de travail soit, s'il est différent, le lieu où, en vue de la conclusion de son contrat, le salarié a été sollicité ou démarché par l'employeur ou une personne quelconque agissant pour son compte.

Article 282: Dans les conditions prévues à l'article 276, les mêmes frais de voyage des personnes et de transport des bagages sont à la charge de l'employeur du lieu d'emploi au lieu de recrutement en cas de cessation d'un contrat de travail de quelque nature que ce soit pour quelque cause que ce soit.

Toutefois, en cas de rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée due à une faute lourde du salarié, les frais de retour n'incombent à l'employeur qu'à proportion de la durée d'exécution du contrat.

Article 283: Par dérogation aux articles précédents, les contrats individuels ou les conventions collectives peuvent prévoir une durée minimale de séjour en deçà de laquelle le transport des familles n'est pas à la charge de l'employeur. Cette durée ne peut excéder six mois. En tout état de cause, ces clauses ne peuvent faire échec à la prise en charge par l'employeur des frais de retour lorsque celui-ci a supporté les frais d'aller.

Article 284: La classe de passage et le poids des bagages sont déterminés par la situation occupée par le travailleur dans l'entreprise, suivant les dispositions des conventions collectives ou à défaut suivant les règles adoptées par l'employeur à l'égard de son personnel ou suivant les usages locaux.

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

Article 285: Sauf stipulation contraire, les voyages sont effectués par une voie et des transports normaux au choix de l'employeur.

Le travailleur qui use d'une voie ou 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 ou les moyens régulièrement choisis ou agréés par l'employeur.

S'il use d'une voie ou de moyens de transport plus économiques, il ne peut prétendre qu'au remboursement des frais engagés ou agréés par l'employeur.

Article 286: Le travailleur qui a cessé son service peut faire valoir auprès de son ancien employeur, ses droits en matière de voyage et de transport dans un délai maximum de deux ans à compter du jour de la cessation du travail chez ledit employeur. Toutefois, les frais de voyage ne seront payés par l'employeur qu'en cas de déplacement effectif du travailleur.

Lorsqu'un travailleur use du droit qui lui est reconnu à l'alinéa précédent de différer son voyage dans un délai maximum de deux ans, le ou les employeurs qui auront successivement utilisé ses services durant cette période sont tenus, à la demande dé l'employeur qui a délivré les titres de passage, de participer au paiement des frais de voyage aller et retour au prorata du temps de service accompli chez chacun d'eux par rapport à la durée totale du séjour.

Article 287: 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, à cet effet.

TITRE IV.- DES PENALITES

Article 288: Sont punis d'une amende de 14 000 à 73 500 F CFA et en cas de récidive, d'une amende de 73 500 à 147 000 F CFA, les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 198, 223, 226,227, 228,252, 259,261, 263, 265,281, 282 et 286.

Les mêmes peines sont encourues par les auteurs d'infractions aux dispositions des décrets prévus par les articles 194, 195, 196, 197, 200, 209 et 211 .

Les mêmes peines sont également encourues par les employeurs qui ne respectent pas les clauses de salaire contenues dans les conventions collectives qui leur sont applicables, ainsi que ceux qui ne respectent pas l'obligation d'affichage prévue à l'article 279.

Article 289: Sont punis d'une amende de 73 500 à 147 000 F CFA et, en cas de récidive, d'une amende de 147 000 à 294 000 F CFA, les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 246 et 247 alinéas 1 et 2.

Les mêmes peines sont également encourues par les employeurs qui ne respectent pas les dispositions relatives au congé payé annuel telles qu'elles sont fixées par les articles 211 à 222.

Article 290: Sont punis d'une amende de 147 000 à 294 000 F CFA et, en cas de récidive, d'une amende de 588 000 à 882 000 F CFA, les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 194, 279 à 1'exception du défaut d'affichage, et 280.

Article 291: Sont punis d'une amende de 147 000 à 294 000 F CFA et, en cas de récidive d'une amende de 588 000 à 882 000 F CFA et d'un emprisonnement de 1 à 10 jours, ou de 1'une de ces deux peines seulement, les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 205, 206, 208, 237, 257, 258, 276 ainsi que les auteurs des infractions aux dispositions du décret prévu à 1'article 277.

Article 292: Toute entrave apportée à la constitution, au fonctionnement, aux attributions du comité d'hygiène et de la sécurité est sanctionnée conformément aux dispositions de l'article 291.

Article 293: Les dispositions des articles 192 et 193 sont applicables aux infractions réprimées par le présent titre.

LIVRE IV.- DE LA REPRESENTATION ET DES ATTRIBUTIONS DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES D'EMPLOYEURS ET DE TRAVAILLEURS

TITRE I: DES ORGANISATIONS SYNDICALES

CHAPITRE I: DE LA CONSTITUTION

Article 294: Les travailleurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit de constituer librement des syndicats de leur choix dans des secteurs d'activités et des secteurs géographiques qu'ils déterminent. Ils ont le droit d'y adhérer librement.

Peuvent continuer à faire partie d'un syndicat professionnel les personnes qui ont quitté l'exercice de leur fonction ou de leur profession, sous réserve d'avoir exercé celle-ci au moins un an.

Les mineurs âgés de plus de seize ans peuvent adhérer à un syndicat, sauf opposition de leur père, mère ou tuteur.

Les femmes mariées exerçant une profession ou un métier peuvent, sans l'autorisation de leur mari, adhérer à un syndicat et participer à sa direction ou son administration dans les conditions fixées au présent article.

Article 295: Les syndicats ont pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux d'ordre professionnel, tant collectifs qu'individuels, des salariés visés par leurs statuts.

Article 296: Sous réserve des dispositions de l'article précédent et de la définition dans leurs statuts des secteurs géographiques et d'activités choisis, ils élaborent librement leurs statuts et règles de fonctionnement, définissent librement leur programme d'action et organisent librement leurs activités. Ils s'affilient librement aux organisations internationales.

Les personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou de profession connexe concourant à l'établissement des produits déterminés, ou la même profession libérale, peuvent constituer librement un syndicat professionnel. Tout travailleur ou employeur peut adhérer librement à un syndicat de son choix dans le cadre de sa profession.

Article 297: Il est interdit à tout employeur de prendre en considération 1'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, les mesures de discipline, la promotion, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, la mutation, le congédiement.

Il est interdit à tout chef d'entreprise ou ses représentants d'employer des moyens de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions des alinéas précédents serait considérée comme abusive et pourra donner lieu à dommages-intérêts.

Tout syndicat régulièrement constitué doit avoir un local auquel toute communication et tous les avis doivent lui être adressés.

Article 298: Les syndicats élisent librement leurs représentants sous réserve des règles ci-après:

Les membres chargés de l'administration ou de la direction d'un syndicat doivent être citoyens tchadiens et jouir de leurs droits civils.

Toutefois, pourront également participer à l'administration ou à la direction d'un syndicat les ressortissants d'un des Etats dont la liste sera déterminée par décret sous réserve:

- a) que les intéressés justifient de cinq années de résidence sur le territoire de la République du Tchad.
- b) que la législation de ces Etats reconnaissent les mêmes droits aux citoyens tchadiens qui y sont installés.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à l'application des conventions passées en la matière entre la République du Tchad et un ou plusieurs autres Etats.

Article 299: Les fondateurs de tout syndicat doivent déposer les statuts du syndicat ainsi que les noms de ceux qui, à un titre quelconque, sont chargés de sa direction ou de son administration.

Le dépôt est effectué, en autant d'exemplaires que nécessaire, au siège de la préfecture ou de la sous-préfecture où le syndicat s'est constitué. Un récépissé de dépôt est délivré sans délai par le préfet ou le sous-préfet.

Copie des statuts, de la liste des administrateurs et dirigeants ainsi que du récépissé de dépôt est adressée par le préfet au ministre chargé du travail et de sécurité sociale, au ministre chargé de l'intérieur, au tribunal du travail et de sécurité sociale du ressort, au procureur de la République du ressort, à l'administration centrale du travail, de la main-d'oeuvre et de la sécurité sociale et à l'inspecteur du travail du ressort.

Le dépôt doit être renouvelé dans les mêmes conditions en cas de modification des statuts du syndicat ou de changement de ses dirigeants.

Il appartient au procureur de la République et à l'inspecteur du travail agissant soit de leur propre initiative, soit à la demande du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale, d'inviter les dirigeants des syndicats à supprimer ou à rectifier les dispositions des statuts non conformes au présent code et à remplacer les dirigeants qui ne satisferaient pas aux conditions exigées par le présent code des personnes chargées de la direction ou de l'administration d'un syndicat. En cas de refus du syndicat, l'autorité administrative compétente doit saisir la chambre sociale de la cour d'appel conformément aux prescriptions de l'article 300.

Article 300: Toute constitution d'un syndicat qui ne satisfait pas aux conditions et procédures prévues aux articles 294 à 302 est considérée comme nulle de plein droit et ne produit aucun effet.

En tant que besoin, les conséquences de cette nullité sont tirées par la chambre sociale de la cour d'appel saisie par le Procureur de la République ou l'inspecteur du travail agissant soit de leur propre initiative, soit à la demande du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale, soit à celle du ministre chargé de l'intérieur.

Article 301: Les syndicats régulièrement constitués peuvent librement se grouper en centrales syndicales. Celles-ci peuvent se dénommer unions, confédérations selon les groupements et appellations qu'ils décident d'adopter. La constitution et la modification de ces groupements sont soumises aux mêmes formes et conditions que la constitution et la modification des syndicats eux-mêmes.

Article 302: Le terme *Organisation Syndicale* s'entend de tout Syndicat ou groupe de Syndicats visés aux articles précédents.

Le terme *Centrale Syndicale* s'entend de toute organisation syndicale regroupant plusieurs fédérations professionnelles ou syndicats nationaux et des unions syndicales préfectorales.

CHAPITRE II: DES ATTRIBUTIONS

SECTION I: DES DISPOSITIONS COMMUNES A TOUTES LES ORGANISATIONS SYNDICALES

Article 303: Les organisations syndicales régulièrement constituées jouissent de la personnalité civile.

Elles peuvent ester en justice pour sauvegarder leurs droits ainsi que les intérêts collectifs de leurs membres.

Elles peuvent également exercer l'action individuelle d'un de leurs membres victime d'une atteinte à ses droits syndicaux, pourvu que l'intéressé, dûment informé, ait déclaré ne pas s'y opposer.

Article 304: Elles peuvent librement acquérir, à titre gratuit ou à titre onéreux, des biens meubles ou immeubles et en disposer librement.

Les immeubles, les fonds et objets mobiliers leur appartenant et nécessaires à leur fonctionnement ainsi qu'aux réunions de leurs membres sont insaisissables.

Article 305: Elles peuvent affecter une partie de leurs ressources à la création et au fonctionnement d'oeuvres professionnelles ou sociales telles que coopératives, logements des travailleurs; terrains de culture ou d'éducation physique; action d'éducation ou de formation professionnelle ou sociale; institutions de prévoyance sociale ou caisses de solidarité des caisses d'épargne et/ou des crédits mutuels et participer à leur administration.

Article 306: Sous réserve des dispositions de l'article 308, elles peuvent passer librement des contrats.

Article 307: Les organisations syndicales doivent tenir une comptabilité faisant apparaître, en recettes et en dépenses, l'ensemble de leurs opérations financières.

Cette comptabilité et ses pièces justificatives doivent être présentées sans délai au procureur de la République ou à l'inspecteur du travail qui en fait la demande.

Les fonds, quel que soit leur origine, doivent être déposés dans l'une des caisses publiques ou l'une des banques établies sur le territoire de la République du Tchad.

SECTION II: DES DISPOSITIONS PROPRES AUX ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES

Article 308: Les organisations syndicales représentatives peuvent conclure des conventions collectives.

Article 309: Les organisations syndicales représentatives au plan national sont représentées au Haut Comité pour le travail et la sécurité sociale. Elles proposent, au ministre chargé du travail et de la sécurité sociale, le ou les noms des leurs représentants.

Article 310: Le caractère représentatif d'un syndical professionnel est constaté par arrêté du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale en tenant compte:

- des effectifs adhérents cotisants effectivement, du pourcentage obtenu aux dernières élections des délégués du personnel (au moins 15% des délégués du personnel élus);
- de l'indépendance de l'organisation syndicale vis-à-vis du Gouvernement, des partis politiques et du patronat.
- Le nombre des organisations syndicales affiliées (des fédérations professionnelles ou syndicale nationaux et des unions syndicales préfectorales).

Article 311: Toute contestation élevée par le syndicat en ces domaines est de la compétence du tribunal du travail et de la sécurité sociale dans le ressort duquel l'organisation syndicale s'est constituée.

CHAPITRE III: DE LA DISSOLUTION

Article 312: Les organisations syndicales ne peuvent faire l'objet de suspension ou de dissolution administrative.

Article 313: Les organisations syndicales régulièrement constituées et agissant dans le respect de leurs statuts ne peuvent faire l'objet de dissolution autre que volontaire, dans les conditions déterminées par leurs statuts.

Article 314: Les organisations syndicales qui viendraient à manquer gravement à leurs statuts peuvent faire l'objet d'une dissolution judiciaire par la chambre sociale de la cour d'appel compétente saisie; dans les conditions prévues à l'alinéa 2 de l'article 300.

Article 315: En cas de dissolution volontaire, statutaire ou judiciaire, les biens de l'organisation syndicale sont dévolus conformément aux statuts ou, à défaut des dispositions statutaires, suivant les règles déterminées par l'assemblée générale. En aucun cas, ils ne peuvent être répartis entre les membres adhérents.

TITRE II.- DES GROUPEMENTS PATRONAUX

Article 316: Les employeurs peuvent librement constituer des groupements, fédérations, conseils, unions de groupements selon les appellations qu'ils choisissent dans les secteurs d'activité et les secteurs géographiques qu'ils déterminent. Ils ont le droit d'y adhérer librement, de même que les anciens employeurs ayant exercé leur activité professionnelle pendant un an au moins.

Article 317: Les groupements patronaux ont pour objet l'étude et la défense des intérêts économiques industriels, commerciaux, agricoles et professionnels de leurs membres.

Article 318: Sous réserve des dispositions de l'article précèdent et de la définition dans leurs statuts des secteurs géographiques et d'activités choisis, ils élaborent librement leurs statuts et règles de fonctionnement, définissent leur programme d'action et organisent librement leurs activités. Ils s'affilient librement aux organisations internationales.

Article 319: Les dispositions prévues, pour les organisations syndicales, aux articles 298 à 300 ainsi qu'à 1'article 301, sont applicables aux groupements patronaux.

Article 320: Les groupements patronaux régulièrement constitués jouissent de la personnalité civile.

Article 321: Ils peuvent ester en justice pour sauvegarder leurs droits ainsi que les intérêts collectifs de leurs membres.

Ils peuvent également exercer l'action individuelle d'un de leurs membres victime d'une atteinte à ses droits professionnels, pourvu que l'intéressé, dûment informé, ait déclaré ne pas s'y opposer.

Article 322: Ils peuvent librement acquérir, à titre gratuit ou à titre onéreux, des biens meubles ou immeubles et en disposer librement.

Article 323: Sous réserve des dispositions de l'article 324, ils peuvent passer librement tous contrats notamment ayant trait aux oeuvres professionnelles et sociales visées à l'article 305, aux coopératives de production ou de consommation.

Toutefois, ils ne peuvent, même sous forme de ristourne, distribuer à leurs membres tout ou partie des éventuels bénéfices qu'ils réalisent.

Ils doivent tenir une comptabilité dans les conditions prévues à l'article 307.

Article 324: Seuls les groupements patronaux représentatifs peuvent conclure des conventions collectives et proposer au ministre chargé du travail et de la sécurité sociale les noms de la ou des personnes habilitées à les représenter au Haut Comité pour le travail et la sécurité sociale.

Article 325: Un groupement patronal est considéré comme représentatif soit lorsqu'il regroupe au moins 20% des entreprises du secteur géographique et d'activité qui est le sien. soit lorsqu'il regroupe des entreprises qui emploient ensemble au moins 15% des salariés travaillant dans le secteur géographique et d'activité qui est le sien.

Les éventuels litiges relatifs à la représentativité des groupements patronaux sont soumis a des règles identiques à celles prévues, pour les organisations syndicales, aux articles 310 et 311.

Article 326: Les groupements patronaux ne peuvent faire l'objet de suspension ou de dissolution administrative.

Les dispositions prévues, pour les organisations syndicales, aux articles 312 à 315 leur sont applicables.

TITRE III.- DES ORGANISMES CONSULTATIFS

Article 327: Il est institué auprès du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale, les organismes consultatifs ci-après:

- Un Haut Comité pour le travail et la sécurité sociale;
- Un Comité technique consultatif pour la sécurité et la santé au travail.

CHAPITRE I: DU HAUT COMITE POUR LE TRAVAIL ET LA SECURITE SOCIALE

Article 328: Le Haut Comité pour le travail et la sécurité sociale a pour mission:

- a) d'étudier toutes les questions intéressant la condition des travailleurs, les relations professionnelles, la promotion des travailleurs, la sécurité sociale;
- b) de donner son avis sur le fonctionnement des organismes concourant à l'application de la législation sociale;
- c) d'examiner toute difficulté née à l'occasion de la négociation des conventions collectives;
- d) de faciliter la négociation entre les partenaires sociaux prévue aux articles 248 et 249
- e) d'étudier les rapports de la République du Tchad avec les organisations et associations internationales du travail et de la sécurité sociale.

Article 329: Le Haut comité pour le travail et la sécurité sociale peut être consulté par le ministre chargé du travail et de la sécurité sociale sur des questions d'intérêt national.

Article 330: Le Haut Comité pour le travail et la sécurité sociale est présidé par le ministre chargé du travail et de la sécurité sociale, ou son représentant. Il comprend:

- a) un représentant de la magistrature désigné par le ministre chargé de la justice parmi les magistrats du grade le plus élevé;
- b) deux membres de l'assemblée nationale;
- c) deux membres choisis par le ministre chargé du travail et de la sécurité sociale en raison de leur compétence en matière économique et sociale et n'appartenant pas, si possible, à l'administration;
- d) cinq membres représentants des organisations syndicales représentatives nommés par le ministre chargé du travail et de la sécurité sociale, sur désignation de ces organisations,
- e) cinq membres représentants des groupes patronaux représentatifs nommés par le ministre chargé du travail et de la sécurité sociale, sur désignation de ces groupements

Article 331: Le ministre chargé du travail er de la sécurité sociale peut appeler à participer aux réunions du Haut comité pour le travail et la sécurité sociale des personnes connues pour leurs travaux ou les services rendus dans le domaine du travail, de la main-d'oeuvre et de la sécurité sociale. Ces personnels siègent avec voix consultative.

Article 332: L'organisation et le fonctionnement du Haut comité pour le travail et la sécurité sociale sont déterminés par décret pris en conseil des ministres sur proposition du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale.

CHAPITRE II: DU COMITE TECHNIQUE CONSULTATIF POUR LA SECURITE ET LA SANTE AU TRAVAIL

Article 333: Le comité technique consultatif pour la sécurité et la santé au travail est chargé de l'étude des questions intéressant l'hygiène et la sécurité des travailleurs.

Article 334: L'avis de ce comité est obligatoirement requis par le Ministre chargé du travail et de la sécurité sociale avant l'adoption des textes et règlements en matière d'hygiène de sécurité et de santé au travail.

Article 335: La composition et le fonctionnement de ce comité paritaire qui comprend les représentants des employeurs, des travailleurs et des experts nationaux seront fixés par arrête du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale,

Article 336: Des décrets pris en conseil des ministres sur proposition du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale, après avis du comité technique consultatif déterminent:

- a) 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 des vapeurs, les précautions à prendre contre les incendies, les rayonnements, les bruits et les vibrations;
- b) Au fur et à mesure des nécessités constatées, les prescriptions particulières relatives à certaines professions, à certains travaux, opérations ou modes de travail;
- c) Les travaux ou établissements interdits aux femmes, aux apprentis et aux jeunes salariés de moins de dix huit ans en raison des risques qu'ils comportent pour leur santé, leur sécurité ou leur moralité.

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, des substances et préparations dangereuses pour les travailleurs.

TITRE IV.- DE LA NEGOCIATION ET DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Article 337: La négociation collective est une attribution essentielle des organisations professionnelles. Elle constitue, pour elles, un devoir national.

Article 338: Les conventions collectives sont des accords écrits conclus entre d'une part, soit un employeur, soit un ou plusieurs groupements patronaux et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives des salariés.

Article 339: Les conventions collectives ont pour objet de déterminer les conditions d'emploi et de travail ainsi que d'organiser les relations collectives entre l'employeur et les travailleurs.

Elles ne peuvent déroger aux garanties qui sont données aux salariés ou leurs représentants par le présent code, la loi ou tout autre texte de nature réglementaire. Toute clause qui ne respecte pas cette règle est nulle de plein droit et de nul effet.

Article 340: Les conventions collectives peuvent être conclues dans le cadre d'un établissement, d'une entreprise, d'une ou de plusieurs branches d'activité. Selon les cas, les conventions collectives sont dénommées conventions d'établissement, conventions d'entreprise, conventions de branche, conventions interprofessionnelles.

Si une convention collective interprofessionnelle couvre l'ensemble des secteurs de l'activité économique, elle prend le nom de convention collective générale.

Les conventions collectives dont l'étendue professionnelle est comprise dans une convention collective plus vaste doivent respecter les garanties minimales instaurées par cette dernière. Elles peuvent en adapter ou en compléter les dispositions pour les situations plus particulières qu'elles régissent.

Article 341: A l'exception des conventions d'établissements ou d'entreprises, le champ d'application territoriale des conventions collectives est le territoire national.

Article 342: Les groupements patronaux et les organisations des salariés désignent librement leurs représentants qui peuvent conclure, en leur nom, une convention collective.

Cette désignation peut résulter d'une disposition incluse dans leurs statuts ou d'une délibération spéciale.

Article 343: Des conventions collectives peuvent être conclues dans les entreprises et établissements publics dont le personnel est soumis au présent code du travail. Leur champ d'application peut être limité à l'une de ces entreprises ou à l'un de ces établissements ou concerner plusieurs, voire l'ensemble de ces entreprises ou établissements.

CHAPITRE I: DE LA NEGOCIATION, DE LA CONCLUSION ET DE L'ENTREE EN VIGUEUR DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Article 344: Les conventions de branches et les conventions interprofessionnelles sont négociées au sein d'une commission mixte comprenant, en nombre égal, des représentants des groupements patronaux et des organisations syndicales des salariés représentatifs dans la ou les branches considérées, et présidées par le ministre chargé du travail et de la sécurité sociale ou son représentant.

La négociation s'ouvre à la demande soit de l'une de ces organisations syndicales ou groupements patronaux soit du Ministre chargé du travail et de la sécurité sociale.

Le Ministre chargé du travail et de la sécurité sociale a pour rôle de faire valoir les grandes orientations gouvernementales en matière économique et sociale afin d'inciter les parties à la prise en compte de leur propre gré, de ces données d'intérêt général.

Article 345: Les conventions d'établissement ou d'entreprise sont négociées entre, d'une part, une délégation des organisations syndicales des salariés représentatives comprenant, pour chaque organisation, au moins deux membres de l'entreprise et, d'autre part, une délégation patronale dont le nombre des membres ne peut excéder celui des représentants des travailleurs.

L'inspecteur du travail est informé, au moins une semaine à l'avance, de l'ouverture des négociations. Il peut à tout moment y intervenir pour s'enquérir du déroulement des négociations et présenter le point de vue de l'administration. Il peut à tout moment être sollicité par l'une des parties de le faire.

Le temps passé à la négociation par les représentants des organisations syndicales, salariés de l'entreprise, est considéré de plein droit comme temps de travail et rémunéré comme tel.

Article 346: Après leur conclusion, les conventions collectives de branche et les conventions collectives interprofessionnelles sont déposées par la partie la plus diligente auprès du Ministre chargé du travail et de la sécurité sociale.

A compter de ce dépôt, le ministre chargé du travail et de la sécurité sociale dispose d'un délai d'un mois pour, s'il l'estime opportun, formuler des observations sur une ou plusieurs dispositions de la convention collective, et demander la réouverture des négociations. Dans ce cas, les parties à la négociation doivent, dans un délai de 15 jours, rouvrir la négociation en commission mixte pour réexaminer les clauses objets des observations et décider librement des suites à donner à ces observations. Elles ne peuvent arrêter leur position définitive au plus tôt que 15 jours après la réouverture des négociations.

La convention collective entre en vigueur après arrêt des positions définitives, ou à la date qu'elle fixe.

A défaut d'observations, et à moins que le ministre chargé du travail et de la sécurité n'ait décidé de mettre fin au délai d'attente, la convention collective entre en vigueur à l'expiration de ce délai d'un mois ou à la date qu'elle fixe.

Article 347: Après leur conclusion, les conventions collectives d'établissement ou d'entreprise du secteur privé font l'objet, auprès de l'inspecteur du travail, d'une procédure similaire à celle prévue à l'article précédent, le délai dont dispose l'inspecteur du travail pour formuler ses observations est d'un mois.

CHAPITRE II: DE L'APPLICATION, DE L'EXTENSION ET DE L'ELARGISSEMENT DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Article 348: Les conventions collectives d'établissement ou d'entreprise s'appliquent à l'ensemble du personnel de l'établissement ou de l'entreprise au sein desquelles elles sont conclues.

Article 349: Les conventions collectives de branches ou interprofessionnelles ne s'appliquent que dans les entreprises dont l'employeur est adhérent à un groupement patronal signataire. Elles s'appliquent à l'ensemble du personnel de ces entreprises.

Article 350: La démission de l'employeur d'un groupement patronal, après signature par ce dernier d'une convention collective, n'a pas pour effet de mettre fin à l'application de ladite convention collective dans l'entreprise concerné. La convention y reste applicable pendant tout le temps où elle demeure en vigueur.

Toutefois, l'employeur n'est pas tenu par les dispositions nouvelles conclues après sa démission.

Article 351: Un employeur non adhérent à un groupement signataire d'une convention collective peut, après consultation des délégués du personnel adhérer individuellement à une convention collective correspondent à la branche d'activité qui est la sienne.

Article 352: Lorsque dans une entreprise ayant plusieurs activités économiques, plusieurs conventions collectives ont vocation à s'appliquer, soit en raison de l'adhésion de l'employeur à plusieurs groupements patronaux, soit en raison de l'extension de ces conventions collectives, une seule convention collective est applicable dans l'entreprise: celle qui correspond à son activité principale.

Article 353: Le ministre chargé du travail et de la sécurité sociale, de sa propre initiative ou à la demande de l'une des parties signataires d'une convention collective de branche ou interprofessionnelle, peut décider, après avis du Haut comité pour le travail et la sécurité sociale, de prendre un arrête d'extension ayant pour effet de rendre obligatoires les dispositions de ladite convention pour l'ensemble des salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 354: Le ministre chargé du travail et de la sécurité sociale doit exclure de l'extension les clauses de la convention collective qui seraient en contradiction avec les textes législatif et réglementaires en vigueur. Il peut également, après avis motivé du Haut comité pour le travail et la sécurité sociale, extraire de la convention, sans en bouleverser les équilibres, les clauses qui ne répondraient pas à la situation de l'ensemble des entreprises de la ou des branches couvertes par la convention.

Article 355: L'arrêté d'extension est publié au journal officiel, il contient le texte de la convention telle qu'elle est étendue.

Article 356: Dans le respect des formes et procédures prévues aux articles précédents, le Ministre chargé du travail et de la sécurité sociale peut prendre un arrêté d'élargissement ayant pour effet de rendre obligatoires, pour l'ensemble des salariés et employeurs d'une branche déterminée voire de l'ensemble des branches d'activité, les dispositions d'une convention collective étendue dont le champ professionnel ne couvrirait pas ladite branche ou l'ensemble des branches d'activité.

Le même arrêté peut prévoir l'extension et l'élargissement d'une convention collective.

Article 357: Les dispositions d'une convention collective étendue ou élargie conservent leur caractère contractuel. En conséquence, l'extension ou l'élargissement des clauses d'une convention collective se fait pour la durée d'application prévue par ladite convention, et l'existence d'un arrêté d'extension ou d'élargissement ne prive pas les parties signataires de leur droit de dénoncer, de réviser ou de compléter leur convention.

Article 358: Lorsqu'une convention collective étendue ou élargie est dénoncée, l'arrêté d'extension ou d'élargissement devient caduc à compter du jour où la convention cesse de produire ses effets.

Article 359: Lorsqu'une convention collective étendue ou élargie est révisée, l'arrêté d'extension ou d'élargissement continue à produire effet seulement en ce qui concerne les clauses conventionnelles qui n'ont pas été modifiées. Toutefois, lorsque les clauses non modifiées ne constituent plus un ensemble cohérent ou adapté à la situation de la ou des branches d'activité, le Ministre chargé du travail et de la sécurité sociale peut décider de rapporter l'ensemble de l'arrêté d'extension après avis motivé du Haut comité pour le travail et la sécurité sociale.

Lorsque l'arrêté d'extension ou d'élargissement n'a pas été rapporté, un nouvel arrêté d'extension ou d'élargissement peut être pris concernant les nouvelles dispositions insérées dans la convention collective lors de sa révision.

Article 360: L'application d'une convention collective dans une entreprise ne peut entraîner aucune diminution des droits que les salariés tenaient de leur contrat de travail ou des usages.

CHAPITRE III: DE L'EXECUTION DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Article 361: Les organisations syndicales des salariés et les groupements patronaux ou les employeurs pris individuellement liés par une convention collective sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à en compromettre l'exécution loyale. Ils ne sont garants de cette exécution que dans la mesure déterminée par la convention.

Article 362: Les organisations syndicales des salariés et les groupements patronaux liés par une convention collective peuvent, en leur nom propre, intenter contre toute autre organisation syndicale ou groupement patronal ainsi que leurs propres membres ou toute autre personne liée par la convention collective, toute action visant à obtenir l'exécution des engagements contractés et, le cas échéant, des dommages intérêts.

Article 363: Les personnes liées par une convention collective peuvent intenter toute action visant à obtenir l'exécution des engagements contractés et, le cas échéant, des dommages intérêts contre les autres personnes ou organisations syndicales ou groupements patronaux, liés par la convention, qui violeraient à leur égard les engagements contractés.

Article 364: Les organisations syndicales et les groupements patronaux qui sont liés par une convention collective peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention en faveur de leurs membres sans avoir à justifier d'un mandat du membre 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.

Lorsqu'une action née de la convention collective est intentée par un salarié, un employeur, une organisation syndicale ou un groupement patronal, toute organisation syndicale ou groupement patronal liés par la convention collective peut intervenir à l'instance à raison de l'intérêt collectif que la situation du litige peut présenter pour ses membres.

Article 365: Tout employeur lié par une convention doit remettre à chaque délégué du personnel un exemplaire de la convention. Un exemplaire de cette convention doit également être mise à la disposition du personnel de l'entreprise ou de l'établissement.

CHAPITRE IV: DE LA DUREE, DE LA DENONCIATION ET DE LA REVISION DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Article 366: Les conventions collectives sont conclues pour une durée déterminée ou indéterminée.

Lorsque la convention collective est conclue pour une durée déterrninée, celle-ci ne peut être supérieure à cinq ans.

Article 367: Les conventions collectives à durée déterminée, après échéance du terme et sauf stipulation contraire des conventions elles-mêmes, continuent de produire effet comme des conventions à durée indéterminée et sont traitées comme telles.

Article 368: Les conventions collectives à durée indéterminée peuvent être dénoncées par les parties signataires.

La dénonciation ne peut intervenir qu'un an après l'entrée en vigueur de la convention; elle doit être précédée d'un préavis de trois mois, elle est signifiée par son auteur aux autres parties signataires et fait l'objet d'un dépôt auprès du Ministre chargé du travail et de la sécurité sociale, s'il s'agit d'une convention de branche ou interprofessionnelle, ou auprès de l'inspecteur du travail, s'il s'agit d'une convention d'établissement ou d'entreprise.

Article 369: Lorsque la convention collective est dénoncée par la totalité des organisations syndicales signataires ou par la totalité des groupements patronaux signataires ou par l'employeur s'il s'agit d'une convention d'établissement ou d'entreprise, une nouvelle négociation doit s'engager dans les trois mois suivant la dénonciation. Cette négociation s'ouvre à la demande de l'une quelconque des parties signataires, ou du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale s'il s'agit d'une convention de branche ou interprofessionnelle, ou de l'inspecteur du travail s'il s'agit d'une convention d'établissement ou d'entreprise.

Article 370: La convention collective dénoncée dans les conditions de l'article précèdent continue de produire effet jusqu'à son remplacement par une nouvelle convention collective survenant dans le délai d'un an à compter de l'expiration du préavis de dénonciation.

Lorsque, dans le délai d'un an, la convention collective n'a pas été remplacée, elle cesse totalement de produire effet et les relations de travail sont régies par les seules dispositions légales et réglementaires ainsi que par les stipulations des contrats individuels de travail.

Article 371: Lorsque la dénonciation n'est le fait que d'une partie seulement des organisations syndicales signataires, elle a pour seul effet de mettre fin, à l'expiration du préavis de dénonciation, aux droits et obligations de l'organisation syndicale auteur de la dénonciation.

Article 372: Lorsque la dénonciation n'est le fait que d'une partie seulement des groupements patronaux signataires, et à moins que la convention ne soit étendue ou élargie, la dénonciation produit les effets prévus aux articles 369 et 370 mais seulement à 1'égard du groupement auteur de la dénonciation et des employeurs membres de ce groupement.

Lorsque la convention a été étendue ou élargie, une telle dénonciation a pour seul effet de mettre fin aux droits et obligations du groupement patronal auteur de la dénonciation, ses membres restant liés par la convention.

Article 373: Les conventions collectives doivent prévoir à quelles époques et dans quelles formes elles doivent faire l'objet de négociations en vue de leur révision. La procédure de révision doit en tout état de cause respecter les dispositions des articles 344 à 347 du présent code et fixer une périodicité qui ne soit pas supérieure à cinq ans.

L'accord de toutes les parties signataires de la convention collective est indispensable pour qu'une clause de celle-ci soit supprimée ou modifiée ou pour qu'une clause nouvelle soit insérée dans la convention.

L'engagement de la procédure de révision ne vaut pas dénonciation de la convention collective et n'implique pas que les parties soient tenues de modifier leur convention.

Article 374: Lorsqu'un organisme, organisation syndicale ou groupement patronal, vient soit à disparaître, en fait ou en droit, soit à perdre sa représentativité, postérieurement à la signature par lui d'une convention collective, et qu'aucun autre organisme nouveau ne lui a juridiquement succédé, tout autre organisme, organisation syndicale ou groupement patronal, peut exercer tous les droits de dénonciation et de révision qui étaient ceux de l'organisme disparu, dès lors que le champ professionnel de sa représentativité est au moins aussi large que celui de l'organisme qui a disparu ou qui a perdu sa représentativité.

Lorsque le champ professionnel de la représentativité de cet autre organisme est plus étroit que celui de l'organisme qui a disparu ou qui a perdu sa représentativité, le nouvel organisme peut exercer les mêmes droits mais dans les limites professionnelles de sa représentativité.

Article 375: S'il survient un changement d'employeur, personne physique ou morale, par suite notamment de succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, les conventions collectives applicables à l'entreprise continuent d'y produire leurs effets. Le nouvel employeur est lié par ces conventions dans les mêmes conditions que l'ancien.

CHAPITRE V: DES DISPOSITIONS RELATIVES AUX CLAUSES DE SALAIRES

Article 376: Les clauses des conventions collectives de branche ou interprofessionnelles relatives aux salaires et aux classifications professionnelles doivent porter sur les salaires catégoriels.

Ces clauses doivent, en conséquence, fixer, pour chaque classification, une rémunération minimale. Il en est de même pour certaines catégories de cadres ou certaines catégories de salariés définies par ces clauses, notamment ceux rémunérés à la commission.

Article 377: Les conventions d'établissement ou d'entreprise dont la conclusion est postérieure à celles d'une convention de branche ou interprofessionnelle à laquelle elles sont subordonnées ne peuvent déroger à la rémunération minimale fixée par ces conventions de branche ou interprofessionnelles.

Les conventions d'établissement ou d'entreprise dont la conclusion est antérieure à celle d'une convention de branche ou interprofessionnelle à laquelle elles sont subordonnées conservent leur rémunération minimale, si celle-ci est supérieure à celle prévue par la convention de branche ou interprofessionnelle.

Article 378: Les employeurs liés par des clauses de salaires résultant des conventions collectives qui leur sont applicables peuvent, par contrat individuel, prévoir une rémunération supérieure à celle fixée par les conventions collectives.

Les droits que les salariés tiendraient de leurs contrats individuels de travail au jour de l'entrée en vigueur de ces conventions collectives restent acquis.

Article 379: La périodicité de révision des clauses de conventions collectives relatives aux salaires et aux classifications professionnelles ne peut être supérieure à une durée de deux ans.

Article 380: Dans le respect des formes, procédures et conditions fixées aux articles 353 à 356, le ministre chargé du travail et de la sécurité sociale peut décider de ne prononcer l'extension ou l'élargissement que des seules clauses des conventions collectives de branche ou interprofessionnelles qui sont relatives aux salaires et aux classifications professionnelles.

TITRE V.- DE LA REPRESENTATION DU PERSONNEL DANS L'ENTREPRISE

Article 381: La représentation des travailleurs dans les établissements ou entreprises est assurée par des délégués du personnel élus par les travailleurs de ces établissements ou entreprises et des délégués syndicaux élus par les syndicats ou leurs représentants.

Article 382: La durée du mandat est de deux ans renouvelable.

Les délégués élus restent en poste jusqu'au renouvellement d'un nouveau mandat.

Le mandat des délégués prend fin par suite de décès, cessation du contrat de travail, démission, révocation, changement de catégorie professionnelle impliquant un changement de collège électoral, changement d'établissement.

CHAPITRE I: DE LA MISE EN PLACE DES DELEGUES DU PERSONNEL

Article 383: Un décret pris en conseil des ministres sur proposition du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale détermine:

- la période de l'année pendant laquelle les élections devront obligatoirement avoir lieu;
- le nombre des délégués et leur répartition sur le plan professionnel;
- les modalités de l'élection, qui doit avoir lieu au scrutin secret et sur des listes établies par les organisations syndicales représentatives au sein de chaque établissement pour chaque catégorie de personnel; si le nombre des votants est inférieur à la moitié des inscrits, il sera procédé à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs pourront voter pour des candidats autres que ceux proposés par les organisations syndicales.

L'élection a lieu à la représentation proportionnelle, les restes étant attribués à la plus forte moyenne;

- les conditions exigées pour être électeur ou éligible;
- la durée considérée et rémunérée comme temps de travail dont disposent les délégués pour l'accomplissement de leurs fonctions;
- les moyens mis à la disposition des délégués;
- les conditions dans lesquelles ils seront reçus par l'employeur ou son représentant;
- les conditions de révocation du délégué par le collège travailleur qui l'a élu.

Article 384: Les contestations relatives à l'électorat, à l'éligibilité des délégués du personnel ainsi qu'a la régularité des opérations électorales sont de la compétence du président du tribunal du travail et de la sécurité sociale ou de son suppléant qui statue d'urgence et en dernier ressort.

La décision du président du tribunal du travail et de la sécurité sociale ou de son suppléant peut être déférée à la Cour d'appel qui statue en dernier ressort.

Article 385: Chaque délégué a un suppléant élu dans les mêmes conditions, qui le remplace en cas d'absence motivée, de décès, démission, révocation, changement de catégorie professionnelle, résiliation de contrat de travail, perte des conditions requises pour l'éligibilité.

Article 386: Tout licenciement d'un délégué du personnel ou d'un délégué suppléant, envisagé par l'employeur ou son représentant, devra être soumis à la décision de l'inspection du travail.

Toutefois, en cas de faute lourde, l'employeur peut prononcer immédiatement la mise à pied provisoire de l'intéressé en attendant la décision définitive.

Article 387: Un décret pris sur proposition du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale fixe les modalités d'application des dispositions de l'article précédent aux candidats aux élections des délégués du personnel.

CHAPITRE II: DES ATTRIBUTIONS DES DELEGUES DU PERSONNEL

Article 388: Les délégués du personnel ont pour mission:

- 1) de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives concernant les conditions de travail, les rémunérations ou l'emploi;
- 2) de veiller à l'application des prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs et de proposer toutes mesures utiles dans ce domaine sans préjudice des dispositions des articles 231 à 234;
- 3) de communiquer à l'employeur toute suggestion tendant à une meilleure organisation sociale ou économique de l'entreprise;
- 4) de saisir l'inspecteur du travail des réclamations concernant l'application des prescriptions légales, réglementaires ou conventionnelles;
- 5°) d'exercer toute autre attribution qui leur est dévolue par le présent code.

Ils doivent être consultés sur la gestion des oeuvres sociales par l'employeur.

La compétence des délégués du personnel en matière de réclamation ou de suggestion n'exclut pas la faculté qu'ont les salariés intéressés de présenter ou formuler eux-mêmes ces réclamations ou suggestions

Article 389: Les délégués doivent être reçus collectivement par le chef d'entreprise ou son représentant au moins une fois par mois.

En cas d'urgence absolue, ils sont également reçus, à leur demande, individuellement, collectivement ou par collège ou tout autre critère selon leur demande.

Dans tous les cas, les délégués suppléants ont la faculté d'assister, avec les titulaires, aux réunions tenues avec le chef d'entreprise, ou son représentant, sans que l'exercice de cette prérogative n'emporte pour eux un droit à rémunération sauf en cas de remplacement du délégué titulaire.

Article 390: Pour l'exercice de ses attributions, chaque délégué du personnel titulaire dispose, sauf circonstances exceptionnelles justifiant dépassement ou convention collective prévoyant un crédit supérieur, de quinze heures par mois prises sur le temps de travail et rémunérées au taux normal.

Pendant leurs heures de délégation, les délègues du personnel peuvent circuler librement dans l'entreprise sous réserve des règles de sécurité ou se déplacer à l'extérieur de l'entreprise dans le cadre de leur mission.

Le temps passé à la réunion mensuelle, ou à toute autre réunion dont le chef d'entreprise ou son représentant prend ou doit prendre l'initiative, est payé comme temps de travail mais n'est pas imputable sur le crédit d'heure de délégation.

Par accord des parties, la mission des délégués du personnel peut s'exercer en dehors des heures de travail sans que cela modifie leur droit à obtenir la rémunération de ces heures au taux normal.

Article 391: L'employeur doit mettre à la disposition des délégués du personnel, un panneau réservé à l'affichage par eux, à l'exclusion de tout autre document, des informations qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel soit en leur qualité de délégué, soit en leur qualité de membre d'une organisation syndicale ayant présenté la liste sur laquelle ils ont été élus.

Copie du document est adressée au chef d'entreprise au moins deux jours avant son affichage. En cas de contestation, le chef d'entreprise doit saisir sans délai l'inspecteur du travail qui rend sa décision en premier et dernier ressort.

L'employeur doit associer les délégués du personnel à l'élaboration des mesures d'hygiène et de sécurité dans les établissements et entreprises.

Article 392: Dans les établissements ou entreprises employant au moins soixante travailleurs, un local aménagé doit être mis à la disposition des délégués du personnel.

Article 393: Les délégués du personnel sont soumis à une obligation de discrétion en ce qui concerne les informations dont leur mission les rend destinataires lorsque ces informations ont une nature confidentielle et sont présentées comme telles par le chef d'entreprise.

CHAPITRE III: DE LA PROTECTION DES DELEGUES DU PERSONNEL

Article 394: Tout licenciement d'un délégué du personnel, titulaire ou suppléant, doit être soumis à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

Il en est de même du licenciement d'un ancien délégué du personnel pendant les douze mois suivant l'expiration de son mandat ainsi que du licenciement des salariés candidats non élus pendant les six mois suivant la date où l'employeur a eu connaissance de leur candidature.

Article 395: Lorsque le motif du licenciement envisagé par l'employeur est de nature économique, la demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé ne peut être adressée à l'Inspecteur du Travail qu'après achèvement de la procédure de consultation prévue aux articles 157 et suivants.

Lorsque le motif du licenciement envisagé par l'employeur consiste dans une faute lourde commise par le salarié et rendant immédiatement impossible son maintien dans l'entreprise, l'employeur peut, sur le champ, prononcer une mise à pied conservatoire. Dans ce cas, la demande d'autorisation de licenciement doit être adressée sans délai à l'inspecteur du travail et faire état de la mise à pied prononcée.

Dans les autres cas, la demande d'autorisation ne peut être adressée à l'inspecteur du travail qu'après accomplissement de la procédure prévue aux articles 149 à 155, et écoulement du délai de réflexion prévu au premier alinéa de l'article 154.

Article 396: A compter de la date de réception de la demande d'autorisation de licenciement, l'inspecteur du travail dispose d'un délai de quinze jours pour, après enquête contradictoire, prendre sa décision.

L'absence de réponse dans ce délai vaut autorisation implicite de licenciement.

Article 397: En cas d'autorisation expresse ou implicite de licenciement, l'employeur peut notifier le licenciement dans les formes prévues au second alinéa de l'article 154, mention devant être faite de l'autorisation expressément ou implicitement accordée par l'inspecteur du travail, ainsi que du recours offert au salarié par l'alinéa 2 du présent article.

Le salarié, dans les quinze jours suivant la notification de son licenciement, peut faire un recours contre la décision de l'inspecteur du travail devant le ministre chargé du travail et de la sécurité sociale. Ce dernier dispose d'un délai de trente jours pour prendre sa décision l'absence de réponse dans ce délai valant confirmation de la décisions de l'Inspecteur.

Lorsque le ministre chargé du travail et de la sécurité sociale annule la décision de l'inspecteur du travail, le salarié ne peut être licencié. Il doit être réintégré dans son emploi et dans ses fonctions de délégué avec paiement des salaires et avantages de toute nature dont il aurait bénéficié s'il n'avait pas été licencié.

L'éventuelle mise à pied conservatoire est rétroactivement annulée à moins que le ministre chargé du travail et de sécurité sociale, tout en refusant le licenciement, n'ait autorisé la transformation de celle-ci en mise à pied disciplinaire pour une durée qui ne peut être supérieure à huit jours.

Article 398: En cas de refus d'autorisation du licenciement par l'inspecteur du travail, l'employeur peut, dans les quinze jours suivant notification de cette décision, introduire un recours devant le ministre chargé du travail et de la sécurité sociale.

Ce dernier dispose d'un délai de trente jours pour prendre sa décision, l'absence de réponse dans ce délai valant confirmation de la décision de l'Inspecteur.

Lorsque le ministre chargé de travail et de la sécurité sociale délivre l'autorisation de licencier, l'employeur peut notifier le licenciement dans les formes prévues au second alinéa de l'article 1 54.

En tout état de cause, une décision de refus de l'inspecteur du travail annule rétroactivement l'éventuelle mise à pied conservatoire, à moins que, tout en refusant le licenciement, l'Inspecteur n'ait autorisé la transformation de cette mise à pied conservatoire en mise à pied disciplinaire pour une durée qui ne peut excéder 8 jours.

Article 399: Le recours hiérarchique offert au salarié et à l'employeur par les articles 397 et 398 ne les prive pas du droit de saisir le tribunal du travail et de la sécurité sociale, soit après la décision de l'inspecteur du travail lorsque le salarié renonce à former un recours hiérarchique, soit après la décision du Ministre lorsqu'un tel recours a été formé par le salarié ou par l'employeur; pour le premier en dommages et intérêts, pour le second en résiliation judiciaire du contrat de travail.

Article 400: L'employeur qui a licencié un délégué du personnel, ancien délégué ou candidat aux élections, sans l'autorisation de l'inspecteur du travail ou du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale ou qui n'a pas réintégré ce salarié dans l'hypothèse et aux conditions prévues à l'alinéa 3 de 1'article 397 doit payer au salarié licencié une indemnité forfaitaire égale à dix-huit mois de salaire. Le salaire à prendre en considération est déterminé conformément aux dispositions de l'alinéa second de l'article 148.

Cette indemnité est cumulable avec toutes autres indemnités auxquelles le licenciement est susceptible de donner naissance à l'exception de l'indemnité pour licenciement injustifié prévue par l'article 148, alinéa 4.

CHAPITRE IV: DE LA PROTECTION DES DELEGUES SYNDICAUX ET DES FACILITES A LEUR ACCORDER

Article 401: Les délégués syndicaux bénéficient des mêmes mesures prévues aux articles 394 à 400.

Article 402: Les délégués syndicaux disposent d'un temps libre nécessaire à l'accomplissement de leurs fonctions de représentation:

- Ils participent à des réunions, séminaires, stages de formation, conférences, congrès syndicaux auxquels ils sont conviés après avoir informé et obtenu l'autorisation de l'employeur ou de son représentant. Toutefois, cette autorisation ne doit pas être refusée sans justification valable.
- Ce temps libre sera accordé sans perte de salaire, ni prestation et avantages sociaux.

Article 403: Les délégués syndicaux ont la liberté de circuler dans l'entreprise pour accomplir leurs fonctions de représentation, de recueillir les cotisations syndicales, de faire les affiches et de distribuer des documents syndicaux.

Article 404: La direction de l'entreprise doit accorder aux délégués syndicaux des facilités d'ordre matériel et mettre à leur disposition les informations nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.

Article 405: Lorsqu'une entreprise compte à la fois des représentants syndicaux et des représentants élus, des mesures appropriées doivent être prises chaque fois qu'il y a lieu pour garantir que la présence des représentants élus ne puisse servir à affaiblir la situation des syndicats intéressés ou de leurs représentants et pour encourager la coopération sur toutes les questions pertinentes entre les représentants élus, d'une part, et des syndicats intéressés et leurs représentants, d'autre part .

TITRE IV.- DES PENALITES

Article 406: Quiconque fait entrave à la libre constitution des organisations syndicales, notamment par méconnaissance des dispositions des articles 294, 298, 301, est puni d'une amende de 147 000 à 294 000 F CFA et, en cas de récidive, d'une amende de 588 000 à 882 000 F CFA et d'un emprisonnement de six jours à trois mois ou de l'une de ces deux peines seulement.

Les mêmes peines sont encourues par quiconque fait entrave au fonctionnement des organisations syndicales ou au libre exercice de leurs activités, notamment par méconnaissance des dispositions des articles 303, 306, 308.

Article 407: Les pénalités prévues à l'article précédent sont encourues par les fondateurs, membres chargés de l'administration ou de la direction d'une organisation syndicale qui méconnaissent les

règles de constitutions prévues aux articles 294, 298 alinéa 2, 299, 301, ou les règles de fonctionnement prévues à l'article 296 ou qui agissent en dehors de son objet statutaire.

Article 408: Les pénalités prévues à l'article 406 sont encourues par quiconque fait entrave à la fibre constitution des groupements patronaux, notamment par méconnaissance des dispositions des articles 316, 317, 319, 298 alinéa 1, ainsi que quiconque fait entrave à leur fonctionnement ou au libre exercice de leurs activités, notamment par méconnaissance des articles 321 à 323.

Les mêmes peines sont encourues par les fondateurs, membres chargés de l'administration ou de la direction d'un groupement patronal qui méconnaissent les règles de constitution prévues aux articles 298 alinéa 1, 299, 300, 301 alinéa 2 et 317 ou les règles de fonctionnement prévues à l'article 322, ou qui agissent en dehors de son objet statutaire.

Article 409: Les pénalités prévues à l'article 406 sont encourues par quiconque fait entrave à la mise en place des délégués du personnel, notamment pour la non-information de l'inspecteur du travail, ou fait entrave à leurs fonctions, notamment par méconnaissance des articles 388 à 392.

Les mêmes peines sont encourues par l'employeur qui licencie un délégué du personnel ou ne le réintègre pas en violation des dispositions prévues aux articles 394 à 400.

Article 410: Les dispositions des articles 192 et 193 sont applicables aux infractions réprimées par le présent titre.

LIVRE V.- DES DIFFERENDS RELATIFS AU TRAVAIL ET A L'EMPLOI

TITRE I.- DES TRIBUNAUX DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE

CHAPITRE I: DE LA COMPETENCE

Article 411: Les tribunaux du travail et de la sécurité sociale connaissent:

- a) des différends individuels pouvant s'élever à l'occasion de la conclusion, de l'exécution, de la suspension, de la modification ou de la cessation d'un contrat de travail ou d'apprentissage, aussi bien au regard des normes légales ou réglementaires qu'au regard des stipulations conventionnelles;
- b) des différends pouvant s'élever à l'occasion de l'exécution d'une convention collective entre les parties à la convention;
- c) des différends nés entre travailleurs à l'occasion du travail;
- d) des différends pouvant s'élever à l'occasion de l'application des régimes de sécurité sociale gérés par la caisse nationale de sécurité sociale;
- e) de tout autre contentieux qui leur est expressément réservé par le présent code.

Article 412: Le tribunal du travail et de la sécurité sociale compétent pour les différends visés aux alinéas a et c de l'article précédent est celui du lieu du travail.

Les différends visés à l'alinéa b de l'article précédent relèvent du tribunal du travail et de la sécurité sociale dans le ressort duquel la convention a été élaborée.

Les différends visés à l'alinéa d de l'article précédent relèvent du tribunal du travail et de la sécurité sociale où se trouve le siège de la caisse nationale de la sécurité sociale.

Article 413: En matière de cessation du contrat de travail, et nonobstant toute attribution conventionnelle de juridiction, le travailleur peut saisir le tribunal du travail et de la sécurité sociale du lieu de l'embauche ou celui du domicile de l'employeur.

CHAPITRE II: DE LA CREATION ET DE L'ORGANISATION

Article 414: Les tribunaux du travail et de la sécurité sociale, sont créés et organisés par décrets pris en conseil des ministres sur la proposition conjointe du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale et du ministre chargé de la justice.

Ces décrets fixent, pour chaque tribunal du travail et de la sécurité sociale, son siège et sa compétence territoriale. Ils déterminent la répartition des assesseurs en sections spécialisées.

Article 415: Les tribunaux du travail et de la sécurité sociale dépendent du ministre chargé de la justice.

Article 416: Le tribunal du travail et de la sécurité sociale est composé:

- a) d'un magistrat, président;
- b) d'un assesseur travailleur et d'un assesseur employeur;
- c) d'un greffier.

Article 417: Le président du tribunal et de la sécurité sociale est nommé par décret sur proposition du ministre de la justice.

Son suppléant est nommé par le ministre chargé de la justice.

Lorsque le président du tribunal et de la sécurité sociale est absent ou empêché, ou lorsqu'il a déjà été saisi, en application des dispositions de l'article 411, d'un différend se rapportant ou pouvant se rapporter au conflit qui lui est soumis en vertu du présent article, la présidence est assurée par un suppléant également magistrat.

Article 418: Les assesseurs sont nommés par décret sur proposition conjointe du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale, et du ministre de la justice après consultation des organisations professionnelles représentatives.

Ils prêtent devant le président du tribunal du travail et de la sécurité sociale, le serment de remplir leurs devoirs avec zèle et intégrité et de garder le secret des délibérations.

Le mode de leur désignation, les conditions dans lesquelles ils exercent leurs fonctions, les sanctions qu'ils peuvent encourir, font l'objet d'un décret pris sur proposition conjointe du ministre chargé de la justice et du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale.

Article 419: Un agent administratif nommé par le ministre chargé de la justice est attaché au tribunal du travail et de la sécurité sociale, en qualité de greffier.

Il prête, devant le tribunal du travail et de la sécurité sociale, le serment exigé des greffiers.

TITRE II.- DU REGLEMENT DES DIFFERENDS INDIVIDUELS

Article 420: Tout différend individuel de travail ne peut être soumis au tribunal du travail et de la sécurité sociale qu'en cas de non conciliation devant l'inspecteur ou le contrôleur du travail.

L'inspecteur ou son délégué est saisi par écrit ou verbalement par la partie la plus diligente.

En cas d'accord, l'Inspecteur ou son délégué établit et signe avec les parties un procès verbal de conciliation qui vaut titre exécutoire; un exemplaire de ce procès-verbal est déposé sans délai par l'inspecteur du travail au greffe du ou des tribunaux du travail et de la sécurité sociale habilités à connaître du différend.

En cas de conciliation partielle, le procès-verbal vaut titre exécutoire pour les parties sur lesquelles un accord est intervenu.

En l'absence ou en cas d'échec de ce règlement amiable, l'action est introduite par déclaration orale ou écrite faite au greffier du tribunal du travail et de la sécurité sociale.

Inscription en est faite sur un registre tenu spécialement à cet effet, un extrait de cette inscription est délivré à la partie ayant introduit l'action.

CHAPITRE I: DES DISPOSITIONS GENERALES RELATIVES A L'INSTANCE AUX POUVOIRS DU PRESIDENT ET AUX DEMANDES RECONVENTIONNELLES

Article 421: La procédure devant les tribunaux du travail et de la sécurité sociale et devant la cour d'appel est gratuite. En outre, pour l'exécution du jugement et arrêt rendus à leur profit, les travailleurs bénéficient de l'assistance judiciaire.

En l'absence des dispositions contraires au présent livre, les dispositions du code de procédure civile sont applicables aux différends relatifs au travail et à l'emploi.

Article 422: L'audience est publique, sauf au stade de la conciliation prévue au chapitre III.

Article 423: 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 et délais indiqués à l'article 427. Il procède à l'audition de toute autre personne dont il juge la déposition utile au règlement du différend. L'enquête est soit diligentée en audience publique à la barre du tribunal, soit renvoyée en chambre du conseil devant un membre du tribunal commis pour y procéder. Le président peut procéder ou faire procéder à tout constat ou expertise et à tout acte susceptible d'éclairer le tribunal.

La police de la salle d'audience et des débats appartient au Président qui est investi des pouvoirs attribués en la matière au président du tribunal d'instance.

Dans les cas d'urgence ou lorsqu'il y aura lieu de prendre des mesures urgentes sous réserve de confirmation à la plus prochaine audience, le président du tribunal statue sans le concours des assesseurs et dispose des pouvoirs dévolus au président du tribunal de première instance en matière de référé et d'ordonnance sur requête. Il statue provisoirement sur les difficultés d'exécution d'un titre exécutoire ou d'un jugement.

Article 424: Les assesseurs du tribunal du travail et de la sécurité sociale peuvent être récusés:

- 1) Quand ils ont un intérêt personnel à la contestation;
- 2) Quand ils sont parents ou alliés de l'une ou de l'autre des parties jusqu'au sixième degré;
- 3) Si, dans l'année qui a précédé la récusation, il y a eu procès pénal ou civil, soit entre eux et l'une des parties ou son conjoint ou allié en ligne directe, soit entre les conjoints ou alliés en ligne directe, et l'une des parties;
- 4) S'ils ont donné un avis écrit sur la contestation;
- 5) 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 plus prochaine audience utile devant le tribunal autrement composé.

Article 425: Toutes les demandes nées de la conclusion, de l'exécution ou de la résiliation d'un même contrat de travail ou d'apprentissage doivent faire l'objet d'une seule instance, à peine d'être déclarées non recevables, à moins que l'une des parties justifie que les causes des demandes nouvelles ne sont nées à son profit ou n'ont été connues d'elle que postérieurement à l'introduction de la demande primitive.

Toutefois, sont recevables les nouveaux chefs de demande tant que le tribunal ne se sera pas prononcé en premier ou en dernier ressort sur les chefs de la demande primitive. Il ordonnera la jonction des instances et se prononcera sur elles par un seul et même jugement

Article 426: Le tribunal du travail et de la sécurité sociale 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 sera dans les limites de sa compétence en dernier ressort, il se prononcera sans qu'il y ait lieu à l'appel.

Si l'une de ses demandes n'est susceptible d'être jugée qu'à charge d'appel, le tribunal ne se prononcera sur toutes qu'à charge d'appel. Néanmoins, il statuera 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.

CHAPITRE II: DE L'OUVERTURE DU PROCES

Article 427: Dans les deux jours francs à dater de la déclaration prévue au dernier alinéa de l'article 420, le président du tribunal de travail et de la sécurité sociale cite les parties à comparaître dans le respect des délais de distance fixés par voie réglementaire.

Toutefois, le président du tribunal aura, soit à la requête des parties en cas d'empêchement justifié, soit d'office en cas de nécessité, la faculté de réduire ou d'augmenter ces délais.

La citation doit contenir les nom, prénoms, profession et domicile 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 ou, dans l'impossibilité, à la mairie ou au parquet 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 oie télégraphique.

Article 428: Les parties sont tenues de se rendre au jour et à l'heure fixés devant le tribunal du travail et de la sécurité sociale. 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.

Article 429: Si, au jour fixé par la convocation, le demandeur ne comparait pas et ne justifie pas d'un cas de force majeure, la cause est rayée du rôle: elle ne peut être reprise qu'une fois et pour le montant de l'objet mentionné au procès-verbal de non conciliation ou a l'acte introductif de l'instance, à peine de déchéance.

Si le défendeur ne comparait pas, et ne justifie pas d'un cas de force majeure, ou s'il n'a pas présenté ses moyens de défense sous forme de mémoire, défaut est donné contre lui, et le tribunal du travail et de la sécurité sociale statue sur le mérite de la demande.

Article 430: Les mineurs qui ne peuvent être assistés de leur père ou tuteur, peuvent être autorisés par le président à se concilier, demander ou défendre devant le tribunal du travail et de la sécurité sociale.

CHAPITRE III: DE LA CONCILIATION

Article 431: Lorsque les parties comparaissent devant le tribunal du travail et de la sécurité sociale, il est procédé avant le renvoi en audience publique à une tentative de conciliation devant le président en chambre du conseil, assisté de ses assesseurs.

Lors de la comparution en conciliation, le demandeur peut modifier, augmenter ou réduire sa demande et le défendeur peut former telles défenses ou demandes reconventionnelles qu'il juge convenables.

Article 432: En cas d'accord, un procès-verbal rédigé séance tenante sur le registre des délibérations du tribunal consacre le règlement à l'amiable du litige.

Un extrait du procès-verbal de conciliation signé du président et du greffier vaut titre exécutoire.

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

CHAPITRE IV: DU JUGEMENT

Article 433: En cas de non conciliation ou pour la partie contestée de la demande, le tribunal du travail et de la sécurité sociale doit retenir l'affaire; il procède immédiatement à son examen; aucun renvoi ne peut être prononcé sauf accord des parties mais le tribunal peut toujours, par jugement motivé, prescrire toutes enquêtes, descentes sur les lieux et toutes mesures d'information.

Article 434: Les débats clos, le tribunal du travail et de la sécurité sociale délibère immédiatement en secret. Sauf mis en délibéré à la prochaine audience utile, le jugement est rédigé sur l'heure et l'audience reprise pour sa lecture, il doit être motive.

Article 435: Les jugements sont rédigés en minute. Cette minute est signée par le président et le greffier. Le greffier assure la conservation des minutes.

Les dispositions en vigueur de procédure civile s'appliquent pour la tenue du plumitif, la nature du jugement, la délivrance des expéditions et la rédaction des qualités.

Article 436: Le jugement peut ordonner l'exécution immédiate, nonobstant opposition ou appel et par provision avec dispense de caution jusqu'à une somme fixée par décret. Pour le surplus, l'exécution provisoire peut être ordonnée à charge de fournir caution. Copie du jugement, donnée par le Président et 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.

Une copie du jugement est adressée à l'inspecteur du travail.

Article 437: En cas de jugement par défaut, signification du jugement est faite sans frais á la partie défaillante par le greffer.

Si, dans un délai de dix jours après la signification, plus les délais de distance, le défaillant ne fait pas opposition au jugement dans les formes prévues à l'alinéa 4 de l'article 420 ce qui concerne l'introduction de l'action, le jugement est exécutoire. Sur opposition, le président convoque à nouveau les parties, comme il est dit à l'article 427. Le nouveau jugement, nonobstant tout défaut ou appel, est exécutoire.

Article 438: Les jugements du tribunal de travail et de la sécurité sociale sont définitifs et sans appel, sauf du chef de la compétence, lorsque le chiffre de la demande n'excède pas 147 000 F CFA. Ils sont susceptibles d'un pourvoi en cessation.

Au dessus de 147 000 F CFA, les jugements sont susceptibles d'appel devant la cour d'appel. Il y aura lieu à l'appel des jugements interlocutoires qu'après le jugement définitif et conjointement.

Article 439: Dans les quinze jours du prononcé pour les jugements contradictoires, dans les quinze jours de la signification pour les jugements par défaut, appel peut être interjeté dans les formes prévues à l'alinéa 5 de l'article 420 en ce qui concerne 1'introduction de 1'action.

L'appel est transmis, dans la huitaine de la déclaration d'appel. à la cour d'appel avec une édition du jugement et des lettres, mémoires et documents, déposés par les parties en dernière instance et en appel.

L'intimé pourra incidemment interjeter appel en tout état de cause. L'appel est jugé sur pièces. Toutefois. les parties peuvent demander à être entendues en ce cas, la représentation des parties obéit aux règles fixées par 1'article 428.

En cas d'appel jugé abusif ou dilatoire, l'appelant pourra être condamné à l'amende de fol appel prévue en matière de procédure civile.

CHAPITRE V: DE L'EXECUTION DES ACCORDS ET DECISIONS EXECUTOIRES

Article 440: Sur requête de la partie bénéficiaire, et à défaut d'exécution immédiate. L'exécution des procès-verbaux de conciliation prévus aux articles 420 et 432 est assurée par le greffier du tribunal du travail et de la sécurité sociale compétent territorialement.

Sur requête de la partie bénéficiaire, l'exécution des jugements et arrêts rendus en matière travail et de la sécurité sociale devenus définitifs, est assurée par le greffier du tribunal du avait et de la sécurité sociale.

Pour les arrêts rendus sur appel, le président de la cour d'appel commet, sur ordonnance rendue à la requête de la partie la plus diligente, le greffier du tribunal du travail et de la sécurité sociale, compétent territorialement.

Article 441: Les présidents des juridictions peuvent, selon les nécessités, commettre aux mêmes fins tous les autres agents investis de l'autorité publique, à l'exception des inspecteurs du travail, de leurs délégués et des contrôleurs du travail.

Article 442: Dans les huit jours de la saisine, l'agent d'exécution notifie à la partie obligée ou condamnée la décision qu'il est requis d'exécuter.

Cette notification vaut commandement et met en demeure le débiteur de se libérer dans délai de vingt jours. A l'expiration de ce délai, il est procédé à l'exécution de la décision conformément aux règles du droit commun en matière de procédure civile.

TITRE III.- DU REGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS

Article 443: Est considéré comme conflit collectif tout différend intervenu ou risquant d'intervenir entre l'employeur et tout ou partie du personnel de l'entreprise au sujet des conditions de travail ou d'emploi des salariés parties au conflit.

A défaut de procédures conventionnelles. tout différend collectif est obligatoirement soumis en vue de son règlement à la procédure de conciliation et peut, si les parties en conviennent être soumis à la procédure d'arbitrage défini ci-après.

CHAPITRE I: DE LA PROCEDURE DE CONCILIATION

Article 444: Tout conflit collectif est immédiatement notifié par les parties à l'inspection du travail du ressort du lieu de travail.

On entend par *parties au conflit*, d'une part, l'employeur qui peut désigner un représentant ayant pouvoir de concilier, d'autre part, le groupe des salariés concernés, lesquels sont obligatoirement

représentés par la ou les organisations syndicales représentatives à moins que les groupes des salariés concernés n'ait majoritairement décidé de designer un ou deux des leurs pour les représenter et concilier en leur nom.

Article 445: Les parties sont convoquées par l'inspecteur du travail qui procède à la conciliation. Lorsqu'une des parties ne comparait, l'inspecteur du travail la convoque à nouveau dans un délai qui ne peut excéder deux jours francs sans préjudice de la condamnation à une amende prononcée par une juridiction compétente sur procès-verbal dressé par l'inspecteur du travail.

Article 446: Lorsque la tentative de conciliation aboutit à un accord global ou partiel, les points d'accord sont consignés dans un procès-verbal signé par l'inspecteur, l'employeur, ou son représentant et tous les représentants des salariés.

Ce procès-verbal est déposé par la partie la plus diligente au greffe du tribunal du travail et de la sécurité sociale dans le ressort duquel est né le conflit. Il est également affiché sur les lieux de travail.

Article 447: Si l'employeur ne respecte pas l'accord de conciliation, les salariés peuvent se mettre en grève pour en obtenir l'exécution. Les journées de travail perdues de ce fait doivent leur être payées.

Si les salariés ne respectent pas l'accord de conciliation, l'employeur peut temporairement fermer l'entreprise jusqu'à ce que le personnel se déclare prêt à exécuter ses obligations, sans préjudice des autres mesures que peut prendre l'employeur en raison du comportement fautif des salariés

Article 448: Lorsque la tentative de conciliation n'a pas abouti à un accord global, un procès-verbal de non conciliation est dressé. Il est précisé les points sur lesquels le différend persiste.

Dans un délai qui ne peut excéder deux jours ouvrables, le conciliateur transmet le procès-verbal au Président de la Cour d'Appel dans le ressort duquel se trouve le lieu de travail où est né le conflit en vue de la procédure d'arbitrage.

CHAPITRE II: DE LA PROCEDURE D'ARBITRAGE

Article 449: Les différends collectifs du travail non réglés par la conciliation peuvent être portés devant un conseil d'arbitrage saisi d'accord parties dans les deux jours ouvrables suivant le procès-verbal de non conciliation par lettre recommandée adressée au président de la cour d'appel.

Article 450: Le conseil d'arbitrage est composé du président de la cour d'appel et de deux assesseurs désignés par le ministre chargé du travail et de la sécurité sociale à raison d'un assesseur employeur et d'un assesseur salarié, parmi les membres employeurs et salariés du Haut comité pour le travail et la sécurité sociale. Un magistrat désigné par le président remplit les fonctions de rapporteur. Lorsque les dispositions du présent article ne permettent pas de constituer valablement le conseil d'arbitrage, le ministre chargé du travail et de la sécurité sociale peut désigner aux sièges non pourvus des personnes choisies parmi les assesseurs des tribunaux du travail et de la sécurité sociale.

Ne peuvent être désignées dans les fonctions d'assesseurs les personnes qui ont un intérêt particulier, direct ou indirect, dans le conflit.

Article 451: Les points litigieux soumis au conseil d'arbitrage sont ceux qui n'ont pu être réglés par la tentative de conciliation tels qu'ils résultent du procès-verbal de non-conciliation ou de ceux qui, nés postérieurement à l'établissement des documents découlant du conflit en cause.

Article 452: Le conseil d'arbitrage dispose des plus larges pouvoirs d'information. Il peut demander un supplément d'enquête au conciliateur.

Les assesseurs sont tenus au secret professionnel quant aux documents confidentiels qui leur sont communiqués.

Article 453: Le conseil d'arbitrage statue dans les 30 jours qui suivent la saisine du président de la cour d'appel.

Il se prononce en équité sur les autres conflits, notamment lorsque le conflit porte sur les salaires ou sur les conditions de travail qui ne sont pas fixées par les dispositions des lois, règlements et conventions collectives en vigueur.

Article 454: Le président du conseil notifie immédiatement la sentence à l'employeur ou son représentant, aux représentants des salariés et en adresse copie à l'inspecteur du travail.

Copie de la sentence est affichée sur les lieux de travail.

La sentence est déposée au greffe du tribunal du travail et de la sécurité sociale dans le ressort duquel est né le conflit. Elle acquiert force exécutoire à compter de ce dépôt et les dispositions prévues par l'article 432 pour l'accord de conciliation lui sont applicables.

CHAPITRE III: DE LA GREVE ET DU LOCK-OUT

Article 455: Sont interdits tout lock-out et toute grève en violation des dispositions d'un accord de conciliation ou d'une sentence ayant acquis force exécutoire.

Le lock-out ou la grève, engagé en violation des dispositions du présent code peut entraîner:

- a) pour les employeurs, le paiement aux travailleurs des journées de salaire perdues de ce fait;
- b) pour les travailleurs la perte du droit à l'indemnité de préavis pour rupture de contrat;
- c) pour les employeurs, par décision des tribunaux de droit commun rendue à la requête du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale, pendant une période minimum de deux ans, l'inégibilité aux fonctions des membres des chambres de commerce, l'interdiction de faire partie du comité pour le travail et la sécurité sociale, de participer sous une forme quelconque à une entreprise de travaux ou un marché de fourniture pour le compte de l'Etat, ou d'une collectivité publique.

La grève déclenchée après formation de l'opposition à la sentence du conseil d'arbitrage n'entraîne pas la rupture du contrat de travail.

SECTION I: DE L'EXERCICE DU DROIT DE GREVE

Article 456: L'exercice du droit de grève est reconnu à tous les salariés.

La grève est un arrêt collectif et concerté de travail décidé par les salariés pour faire aboutir des revendications professionnelles qui n'ont pas été satisfaites par l'employeur.

Article 457: La grève doit être précédée d'un préavis de 6 jours francs permettant la négociation entre les parties.

Le préavis doit être déposé auprès de la direction de l'entreprise de l'établissement ou de l'union patronale de la branche par les décideurs de la grève.

Article 458: A peine de nullité, le préavis de grève doit être notifié par écrit à l'inspecteur du travail du ressort duquel le conflit a pris naissance ou au directeur du travail lorsque le conflit déborde le cadre d'une inspection du travail. Cette notification écrite doit comporter les revendications formulées par les décideurs de la grève ayant déposé le préavis.

Article 459: Pendant la période de grève, il est interdit à toute personne de s'opposer par la force ou sous la menace, au libre exercice de l'activité professionnelle des salariés.

Article 460: Les heures ou journées de travail perdues pour cause de grève ne donnent pas lieu à la rémunération, sauf si la grève résulte du non paiement à terme des salaires.

Le salarié recouvre son emploi en fin de grève; il ne peut être sanctionné du fait de sa participation à la grève.

L'accident dont est victime le salarié pendant la période de la grève ne peut être assimilé à un accident de travail.

Article 461: Pendant tout le déroulement de la grève, les parties ont l'obligation de poursuivre les négociations.

L'inspecteur du travail peut procéder à toutes les investigations utiles en vue du règlement du conflit collectif.

Les parties sont tenues de se rendre sous peine de sanctions arrêtées par le Ministre chargé du travail et de la sécurité sociale à toutes ses convocations.

SECTION II: DU LOCK OUT

Article 462: Le lock out est la fermeture de tout ou partie d'une entreprise. ou d'un établissement décidé par l'employeur à l'occasion d'une grève des salariés de son entreprise.

Article 463: Le lock out est licite en cas de force majeure ou s'il est la réplique à une grève illicite paralysant la marche de l'entreprise.

Le lock out licite suspend le contrat de travail et dispense l'employeur du paiement des salaires pour la période concernée.

Lorsque le lock out est déclaré illicite par la juridiction compétente, l'employeur doit payer à chaque salarié les salaires et indemnités que celui-ci aurait perçus s'il avait pu normalement travailler.

CHAPITRE V: DES DISPOSITIONS COMMUNES

Article 464: Les procédures des règlements des conflits collectifs prévues au présent titre sont gratuites.

Un décret pris sur proposition du ministre charge du travail et de la sécurité sociale détermine les modalités de remboursement des frais occasionnés par ces procédures, notamment les frais de déplacement des assesseurs et les frais d'exécution des jugements et arrêts rendus.

Article 465: Lorsque le tribunal du travail et de la sécurité sociale est saisi d'un différend individuel se rapportant ou pouvant se rapporter à un conflit collectif soumis aux dispositions du présent titre, il ne pourra être statué sur le différend individuel qu'après épuisement de la procédure engagée pour le règlement du conflit collectif.

Le sursis à statuer est prononcé par le tribunal soit à l'initiative de son président soit à la demande de l'une des parties au différend individuel.

TITRE IV.- DES PENALITES

Article 466: Sont punis d'une amende civile de 14 700 F CFA et en cas de récidive d'une amende civile de 29 400 à 73 500 F CFA les assesseurs du Tribunal du travail et de la sécurité sociale qui, sans excuse légitime, ne se rendent pas à leur posse sur la citation qui leur a été notifiée. L'amende est prononcée par le Tribunal du travail et de la sécurité sociale.

Article 467: Est punie d'une amende de 294 000 F CFA et d'un emprisonnement de quinze jours à trois mois, ou de l'une de ces deux peines seulement, toute personne qui s'est opposée ou a tenté de s'opposer à l'exécution des obligations ou à l'exercice des pouvoirs qui incombent au conciliateur agissant en application des dispositions de l'article 445 et suivants.

En cas de récidive, l'amende est de 588 000 à 1 764 000 F CFA et l'emprisonnement de un à six mois. En cas de double récidive, l'emprisonnement est obligatoirement prononcé.

Article 468: Les dispositions de l'article 192 sont applicables aux infractions réprimées par le présent titre. Les dispositions de l'article 193 sont applicables aux infractions de 1'article 467.

LIVRE VI.- DU CONTROLE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

TITRE I.- DE L'ADMINISTRATION DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE

Article 469: L'administration du travail et de la sécurité sociale est compétente, sous l'autorité du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale, pour toutes les questions intéressant la condition des travailleurs, les relations professionnelles, la politique de l'emploi, l'orientation et la formation professionnelles, la promotion du travailleur, la sécurité sociale.

Elle élabore les lois et règlements de sa compétence. Elle participe à l'exercice de tutelle de l'Etat sur les organismes concourant à l'application de la législation sociale et suit, en liaison avec l'administration des Affaires Etrangères, les questions intéressant les organisations et associations internationales du travail et de la sécurité sociale.

Elle établit un rapport annuel sur les activités des services de l'inspection du travail.

Article 470: L'administration du travail et de la sécurité sociale comprend, d'une part, une administration centrale, placée sous l'autorité du Ministre et d'autre part, un service extérieur constitué par l'inspection du travail.

L'organisation et le fonctionnement de l'administration du travail et de la sécurité sociale sont fixés par décret pris au conseil des Ministres sur proposition du Ministre chargé du travail et de la sécurité sociale.

CHAPITRE II: DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

SECTION I: DE L'ORGANISATION

Article 471: L'inspection du travail est assurée par les inspecteurs et les contrôleurs du travail, dont le statut particulier est fixé par décret.

Article 472: Les inspecteurs et les contrôleurs du travail sont recrutés sur la base de leurs aptitudes à remplir les tâches dont ils sont chargés.

Ils reçoivent une formation appropriée à l'exercice de leurs fonctions.

Article 473: Des médecins-inspecteurs du travail peuvent être nommés dans les services de l'inspection du travail.

Leurs attributions et les conditions de leur nomination et de leur affectation sont déterminées par décret pris sur proposition conjointe du ministre chargé de la santé publique et du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale.

Article 474: Les inspecteurs, contrôleurs, médecins inspecteurs du travail sont porteurs d'une carte professionnelle de service établissant leur identité et justifiant leurs fonctions. Cette carte est délivrée par le ministre chargé du travail et de la sécurité sociale.

SECTION II: DES MISSIONS

Article 475: L'inspecteur du travail contrôle l'application des dispositions légales, réglementaires, conventionnelles et contractuelles relatives au travail, à l'emploi et, de façon générale à la protection des travailleurs y compris dans le domaine de la sécurité sociale.

Article 476: L'inspecteur du travail fournit des informations et des conseils aux employeurs et aux travailleurs sur l'ensemble des dispositions sociales qui sont applicables et sur la manière d'en assurer le respect.

Il peut intervenir, même dans les cas non spécifiquement prévus par le présent Code, pour rapprocher les points de vue des employeurs et des travailleurs afin d'empêcher l'apparition des conflits ou d'en faciliter le règlement.

Il porte à l'attention de l'autorité compétente les déficiences ou les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes.

Il peut connaître en conciliation des différends individuels et collectifs qui lui sont soumis.

Il procède aux études et enquêtes qui lui sont prescrites.

Article 477: Les inspecteurs du travail sont assistés par les contrôleurs du travail, lesquels sont habilités à constater les infractions par des rapports écrits au vu desquels l'inspecteur peut décider de dresser procès-verbal dans les formes prévues à l'article 485.

Toutefois, les inspecteurs peuvent, à titre exceptionnel, et sous leur responsabilité, déléguer leurs pouvoirs aux contrôleurs du travail pour une mission déterminée de contrôle ou de vérification.

SECTION III: DES PREROGATIVES ET OBLIGATIONS

Article 478: Les inspecteurs et les contrôleurs disposent de locaux aménages de façon appropriée aux besoins du service et accessibles à tous intéressés.

L'administration du travail prendra les mesures appropriées pour leur fournir les facilités de transport nécessaires à l'exercice de leur fonction. Lorsqu'il n'existe pas de facilités de transport public, elle leur assure en tout cas le remboursement de tous frais de déplacement et de toutes dépenses accessoires à l'exercice de leurs fonctions.

Article 479: Munis des pièces justificatives de leurs fonctions, les inspecteurs du travail ont le pouvoir de pénétrer librement., sans avertissement préalable, à toute heure du jour ou de la nuit dans les établissements assujettis au contrôle de l'inspection, et de pénétrer de jour, voire 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. Ils ont l'initiative de leurs tournées.

Lors de ses visites, l'inspecteur doit informer de sa présence l'employeur ou son représentant, à moins qu'il n'estime qu'un tel avis risque de porter préjudice à l'efficacité de son contrôle.

Article 480: Dans les établissements militaires, employant de la main-d'oeuvre civile, 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 applicables en matière de travail est assuré par un Inspecteur du travail nommément désigné à cet effet par arrêté du chef du gouvernement sur proposition du ministre chargé de la défense nationale. La nomenclature de ces établissements fait l'objet d'une instruction du chef du gouvernement.

Article 481: Les inspecteurs du travail peuvent requérir, si besoin est, les avis et consultations de médecins et techniciens, notamment en ce qui concerne les prescriptions de l'hygiène et de sécurité.

Ces médecins et techniciens sont tenus au secret professionnel dans les mêmes conditions et sous les mêmes sanctions que les inspecteurs du travail.

Dans leurs visites, les inspecteurs peuvent se faire accompagner d'interprètes officiels assermentés et des délégués du personnel de l'établissement ou de l'entreprise ainsi que des médecins et techniciens visés à l'alinéa précédent.

Article 482: Au cours de leurs visites, les inspecteurs du travail peuvent procéder à tous examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer de l'observation effective des prescriptions légales, réglementaires et conventionnelles applicables à l'établissement.

En particulier, les inspecteurs peuvent interroger, soit seuls soit en présence de témoins, l'employeur ou le personnel sur toutes les matières relatives à l'application des dites dispositions; demander communication de tous livres, registres et documents dont la tenue est prescrite par le présent code et par les textes pris pour son application; prélever et emporter aux fins d'analyse en présence du chef d'entreprise ou de son représentant et contre reçu des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées.

Article 483: Les attributions plus spécifiques des inspecteurs du travail en matière d'hygiène et de sécurité sont définies aux articles 224, 225. 228, 236 et 237 du présent code.

Article 484: Les inspecteurs du travail ordonnent l'affichage de tout avis ou document dont l'apposition est rendue obligatoire par le présent code ou les textes pris pour son application.

Article 485: Les inspecteurs du travail peuvent constater, par procès-verbal faisant foi jusqu'à inscription de faux, les infractions aux dispositions législatives et réglementaires dont ils sont chargés de contrôler l'application.

Sous peine de caducité, le procès-verbal est adressé dans les dix jours de sa clôture au procureur de la République. Un exemplaire est envoyé à la partie intéressée ou à son représentant, deux autres au ministre chargé du travail et de la sécurité sociale dont l'un est destiné au Directeur du travail, un quatrième est conservé dans les archives de l'inspection du travail du ressort.

Les inspecteurs du travail sont tenus informés des suites judiciaires réservées aux procès verbaux.

Article 486: Les dispositions des articles ci-dessus ne dérogent pas aux règles du droit commun quant à la constatation et à la poursuite des infractions par les officiers de police judiciaire.

Article 487: Les inspecteurs et contrôleurs du travail prêtent serment devant la cour d'appel.

Toute violation de ce serment est punie conformément aux dispositions du code pénal applicable en la matière.

Article 488: Les inspecteurs et contrôleurs du travail doivent tenir pour confidentielles toutes les plaintes leur signalant un défaut dans une installation, un aménagement ou des méthodes de travail, ainsi que celles leur signalant une infraction aux dispositions légales et réglementaires.

Article 489: Les inspecteurs et contrôleurs du travail ne peuvent avoir un intérêt quelconque, direct ou indirect, dans les entreprises placées sous leur contrôle.

CHAPITRE II: DE L'OFFICE NATIONAL POUR LA PROMOTION DE L'EMPLOI

Article 490: Un décret pris en conseil des ministres sur proposition du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale crée et organise un Office National pour la Promotion de l'Emploi (ONAPE), placé sous la tutelle du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale.

Article 491: L'Office National pour la Promotion de l'Emploi est pourvu d'un conseil d'administration et placé sous l'autorité d'un directeur nommé par décret pris en conseil des ministres sur proposition du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale après avis du conseil d'administration de l'ONAPE.

Le conseil d'Administration comprend, en nombre égal, des représentants des employeurs, des travailleurs et de l'Administration.

Article 492: L'Office National pour la Promotion de l'Emploi est chargé de mettre en oeuvre la politique nationale en matière d'emploi, d'orientation, de placement et de mouvement de main-d'oeuvre.

A ce titre, il centralise les demandes et offres d'emploi, procède à toute étude statistique sur la population salariée et les entreprises, notamment quant à l'utilisation et à la répartition de la main-d'oeuvre.

Les études ainsi réalisées sont communiquées aux services de l'inspection du travail.

Article 493: L'Office National pour la Promotion de l'Emploi règle, en liaison avec les services de l'immigration, les modalités de recrutement de la main-d'oeuvre étrangère et organise les opérations d'introduction et de rapatriement de cette main-d'oeuvre.

Il vise, préalablement à tout commencement d'exécution, les contrats de travail qui sont proposés à des travailleurs étrangers.

Une carte de travail est proposée à des travailleurs étrangers selon les modalités fixées par décret pris sur proposition du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale.

Article 494: L'Office National pour la Promotion de l'Emploi est seul habilité à procéder à des opérations de placement sur l'ensemble du territoire de la République du Tchad.

Les employeurs comme les salariés ne sont jamais tenus par ces propositions de placement et demeurent libres de conclure directement un contrat de travail qui doit être régularisé ultérieurement.

Article 495: En cas de cessation concertée du travail, les opérations de l'office concernant les entreprises touchées par cette cessation sont immédiatement interrompues.

La liste des dites entreprise est en outre affichée dans la salle réservée aux demandeurs et aux offreurs d'emploi.

Article 496: L'Office National pour la Promotion de l'Emploi exerce toutes autres attributions qui lui sont dévolues par le présent code.

Sous réserve des dispositions de l'article 69, les employeurs comme les salariés demeurent libres de conclure directement un contrat de travail.

TITRE II.- DES OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS

Article 497: Toute personne qui se propose d'ouvrir une entreprise de quelque nature que ce soit doit au préalable en faire la déclaration à l'inspection du travail et à l'Office National pour la Promotion de l'Emploi.

Les modalités de cette déclaration sont déterminées par décret sur proposition du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale.

Article 498: L'employeur doit tenir constamment à jour, au lieu d'exploitation, un registre dit *registre d'employeur*, dont le modèle est fixé par décret sur proposition du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale.

Le registre d'employeur doit être tenu sans déplacement à la disposition de l'inspecteur du travail et conservé pendant les cinq ans suivant la dernière mention qui y a été portée.

Certaines entreprises ou catégories d'entreprises peuvent être exemptées de l'obligation de tenir ce registre, par décret sur proposition du Ministre chargé du travail et de la sécurité sociale.

Article 499: Un arrêté du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale fixe la période et les modalités de déclaration du personnel que tout employeur est tenu d'adresser à l'ONAPE.

TITRE III.- DES PENALITES

Article 500: Est punie d'une amende de 14 700 à 73 500 F CFA et, en cas de récidive, d'une amende de 73 500 à 294 000 F CFA toute personne qui, sans excuse légitime, ne défère pas à la convocation de l'inspecteur ou du contrôleur du travail agissant dans le cadre des dispositions édictées par le présent Code.

Article 501: Sont punis d'une amende de 14 700 à 147 000 F CFA et, en cas de récidive, d'une amende de 147 000 à 294 000 F CFA les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 497 et 498 alinéa 1 ainsi que les auteurs d'infractions aux dispositions du décret et de l'arrêté prévus par les articles 497 et 499.

Dans ces cas, l'amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura d'inscriptions omises ou erronées.

Article 502: Sont punis d'une amende de 73 500 à 147 000 F CFA et, en cas de récidive, d'une amende de 147 000 à 294 000 F CFA et d'un emprisonnement de un à dix jours, ou de l'une de ces deux peines seulement, les auteurs d'infractions aux dispositions de l'article 498 alinéa 2.

Article 503: Est puni d'une amende de 147 000 à 294 000 F CFA et, en cas de récidive, d'une amende de 588 000 à 882 000 F CFA et d'un emprisonnement de six jours à trois mois, ou de l'une de ces deux peines seulement, quiconque porte atteinte au monopole de placement de l'Office National pour la Promotion de l'Emploi, tel que défini par l'article 494.

Article 504: Est punie d'une amende de 294 000 à 588 000 F CFA et d'un emprisonnement de quinze jours à trois mois, ou de l'une de ces deux peines seulement, toute personne qui s'est opposée ou a tenté de s'opposer à l'exécution des obligations ou à l'exercice des pouvoirs qui incombent aux Inspecteurs, Contrôleurs du travail et Médecins Inspecteurs du travail.

En cas de récidive, l'amende est de 588 000 à 1 764 000 F CFA et l'emprisonnement de un à six mois. En cas de double récidive, l'emprisonnement est obligatoirement prononcé.

Les dispositions du code pénal qui prévoient et répriment les actes de résistance, les outrages et les violences contre les officiers de police judiciaires sont, en outre, applicables à ceux qui se rendent coupables de faits de même nature à l'égard des inspecteurs, des contrôleurs et médecins-inspecteurs du travail.

Article 505: Les dispositions des articles 192 et 193 sont applicables aux infractions réprimées par le présent titre.

TITRE IV.- DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

Article 506: Sont abrogées toutes les dispositions contraires au présent code du travail, notamment la loi n° 7/66 du 4 mars 1966, l'ordonnance no 30/PR-CSM du 26 novembre 1975 et l'ordonnance no 001/PR-CSM du 8 janvier 1976. Toutefois. les dispositions du livre III du code du travail et de la prévoyance sociale demeurent en vigueur jusqu'à la promulgation de la Loi instituant le code de sécurité sociale, ainsi que les textes réglementaires non contraires pris pour son application et son exécution.

Article 507: Les dispositions de la présente loi portent code du travail sont de plein droit applicables aux contrats de travail en cours; elles ne peuvent constituer une cause de rupture de ces contrats.

Toute clause d'un contrat de travail en cours qui ne serait pas conforme aux dispositions de ce présent code ou d'un décret pris pour son application, sera modifié dans un délai de six mois à compter de sa publication, à peine de nullité de ladite clause.

Aussi longtemps que de nouvelles conventions collectives n'auront pas été établies dans le cadre du présent code du travail, les conventions antérieures resteront en vigueur en celles de leurs dispositions qui ne lui sont pas contraires.

Article 508: Les garanties foncières ou cautionnements constitués antérieurement à l'entrée en vigueur du présent code restent soumis aux dispositions du chapitre IV du livre II du code du travail et de la prévoyance sociale tel qu'il résulte de la loi no 7/66 du 4 mars 1966.

Article 509: La présente loi sera enregistrée, publiée au journal officiel de la République et exécutée comme loi de l'Etat.