-

REPUBLIQUE DE GUINEE

Travail* – *Justice* – *Solidarité

CODE DU TRAVAIL DE LA REPUBLIQUE DE GUINEE

LOI

N°L/2014/072/CNT

Du 10 Janvier 2014

TITRE PRELIMINAIRE : Dispositions Générales…….. 4-6

LIVRE 1 : EMPLOI..... 6

TITRE I : Placement Recrutement et Conditions d'utilisation de la main d'œuvre..... 6-7

TITRE II : Conclusion du contrat de travail……. 7

CHAPITRE I : Dispositions Générales :…….. 8-8
CHAPITRE II : Dispositions Particulières au Contrat de Travail à durée déterminée….. 9

TITRE III : Disposition Particulières à certains Travailleurs et certaines activités…….. 9

CHAPITRE I : Travailleurs étrangers :…….. 9-10
CHAPITRE II : Matelots et gens d'équipage…….. 10-11
CHAPITRE III : Travail Temporaire…… 11-12
CHAPITRE IV : Tâcheronnat ou sous entreprise……. 12
CHAPITRE V : Condition d'exercice de la sous-traitance…….. 15
Section I : Des conditions d'exercices…… 15
Section II : Du régime social…… 15
Section III : Du régime financier……. 15
Section IV : Des mesures de contrôle et des sanctions……. 15
CHAPITRE VI : Travail des femmes……. 15
Chapitre VII : Travail des enfants…… 15-16

TITRE IV : Formation Professionnelle et Apprentissage…… 16

CHAPITRE I : Organisation et financement…… 16
CHAPITRE II : Contrat d'apprentissage…….. 17
Section I : Nature et forme du contrat d'apprentissage…… 17
Section II : Condition du contrat d'apprentissage…… 18
Section III : Devoirs des maitres et des apprentis…… 18-19
Section IV : Résolution du contrat d'apprentissage……. 19
CHAPITRE III : Apprentissage traditionnel……. 19-20
CHAPITRE IV : Droits et obligations des stagiaires de formation professionnelle…… 20
CHAPITRE V : Stage d'initiation en entreprise…….. 21
Section I : Nature et forme du contrat de stage……. 21
Section II : Conditions du contrat de stage……. 21-22

TITRE V : Suspension du Contrat de Travail……. 22

CHAPITRE I : Dispositions générales.....…… 22
CHAPITRE II : Maladies et accidents……. 23
CHAPITRE III : Maternité…… 24
CHAPITRE IV : Obligations Militaires…… 25
CHAPITRE V : Chômage Technique et chômage économique……. 26-27
Section Unique: Dispositions Communes au chômage technique et au chômage Economique…….. 26-27
CHAPITRE VI : la Disponibilité…… 27

TITRE VI : Modification du Contrat de Travail…….. 28

TITRE VII : Cessation de la relation de travail……. 28
CHAPITRE I : Cessation des contrats à durée déterminée……... 29
CHAPITRE II : Cessation des contrats à durée indéterminée……. 29-30
Section I : Justification du Licenciement…….. 30
Section II : Procédure de licenciement pour motif personnel…… 30-31

Section III : Procédure de licenciement pour motif économique…….. 31-32
Section IV : Conséquences du licenciement…….. 32-33
Section V: Mise à la retraite…….. 34-35
Section VI : Démission…… 35
Section VII : Décès…….. 35

LIVRE 2 : Conditions de travail…… 35

TITRE I : Règlement intérieur et droit disciplinaire…… 35

CHAPITRE I : Règlement intérieur……. 36
CHAPITRE II : Droit disciplinaire…….. 36-38

TITRE II : Durée du travail et congés…… 38-40

CHAPITRE I : Durée du travail…… 40
CHAPITRE II: Congés…….. 40
Section I : Repos hebdomadaires…….. 40
Section II : Jours fériés……. 40
Section III : Congé annuel…… 40-41

TITRE III : Protection de la santé des travailleurs…… 41

CHAPITRE I : Sécurité et santé au travail…… 41-45
Section I : Dispositions générales……. 41-45
Section II : Disposition spéciales applicables aux opérations de construction…… 45-46
CHAPITRE II : Médecine du travail…… 46-48

TITRE IV : Salaire et accessoire de salaire……. 48

CHAPITRE I : Détermination du salaire…… 48-49
CHAPITRE II : Paiement du salaire…….. 49
Section I : Mode de paiement du salaire……. 49-50
Section II : Privilèges et garanties de la créance de salaire…….. 50-51
Section III : Prescription de l'action en paiement du salaire…….. 51-52
CHAPITRE III : Retenues sur le salaire, saisie et cession…… 52-53
CHAPITRE IV : Economats…… 52-53

LIVRE 3 : Représentation des partenaires sociaux…….. 53-54

TITRE I : Des organisations patronales…… 53-54

CHAPITRE I : Constitution des organisations patronales……. 53
CHAPITRE II : Capacité juridique des organisations patronales……. 54

TITRE II : Organisation syndicale des travailleurs……. 55-56

CHAPITRE I : Principe de la liberté syndicale…… 55
CHAPITRE II : Constitution des organisations syndicales…… 56
CHAPITRE III : Attributions des organisations syndicales…… 56-57
CHAPITRE IV: Dissolution……. 57

TITRE III : Représentation syndicale dans l'entreprise……... 57

CHAPITRE I : Mise en place des délégués syndicaux…… 57-58
CHAPITRE II : Protection des délégués syndicaux……. 58-59
CHAPITRE III : Attribution et conditions d'exercice……. 60

LIVRE 4 : Conventions et conflits collectifs…….. 60

TITRE I : Négociation des conventions collectives…….. 61

CHAPITRE I : Négociation des conventions collectives de branche ou Interprofessionnelles…… 61
Section I : Règles générales…….. 61
Section II : Règles particulières aux conventions collectives Susceptibles d'extension…….. 62
CHAPITRE II : Négociation des conventions d'entreprise ou d'établissement……. 62

TITRE II : Application des conventions collectives…… 62-63

CHAPITRE I : Conditions d'application…….. 63
CHAPITRE II : Exécution de la convention collective……. 63-64
CHAPITRE III : Révision et dénonciation…….. 63-64
CHAPITRE IV : Extension des conventions collectives…….. 64-65

TITRE III : Conflits collectifs…….. 65

CHAPITRE I : La Grève…… 65-66
CHAPITRE II : Le Lock-out…….. 67
CHAPITRE III : L'Arbitrage……... 67-68
CHAPITRE IV : Exécution des accords de conciliation et des sentences arbitrales. 68

LIVRE 5 : Administration et juridiction de travail…… 69

TITRE I : Administration du travail…… 69

CHAPITRE I : Dispositions Générales……. 69
CHAPITRE II : Les Services de l'Administration du Travail…… 69
CHAPITRE III : l'Inspection du Travail……. 69-71
SECTION I : Organisation et Missions……. 69-70
SECTION II : Pouvoirs et Obligations…….. 70-71
CHAPITRE IV : Service Public d'Emploi……. 71-72
CHAPITRE V : Les Organismes consultatifs…… 72
SECTION I : La Commission Consultative du Travail et des Lois Sociales……. 72-73
SECTION II: Dialogue Social……. 74-75

TITRE II : Juridiction de Travail……. 75

CHAPITRE I : Compétence…… 75
CHAPITRE II : Composition et organisation…… 75-76
CHAPITRE III : Procédure……. 77-79
CHAPITRE IV : Pénalité…… 79-81

TITRE III : DISPOSITIONS FINALES…… 81-82

TITRE PRELIMINAIRE - DISPOSITIONS GENERALES

Article 1er : Les dispositions de la présente loi sont applicables aux relations individuelles et collectives entre les travailleurs et les employeurs exerçant leur activité professionnelle dans les secteurs mixte et privé en République de Guinée.

Est considéré comme travailleur salarié au sens de la présente loi, quels que soient son sexe, sa religion, sa nationalité, son origine, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une personne physique ou morale, publique ou privée, laïque ou religieuse, appelée employeur.

Les dispositions de la présente loi s'appliquent également aux relations entre les maîtres et leurs apprentis ainsi qu'aux contrats de stage.

Les travailleurs domestiques sont régis par la présente loi ainsi que les employeurs exerçant une profession libérale.

Les fonctionnaires, personnes nommées dans un emploi permanent, d'une administration publique, les membres des forces armées ainsi que les agents contractuels permanents et temporaires de l'Etat ne sont pas soumis aux dispositions de la présente loi.

Article 2 : Le droit au travail est reconnu à tous.

L'Etat assure l'égalité de chance et de traitement des citoyens en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle et à l'emploi, sans distinction d'origine, de race, de sexe , de religion et de philosophie.

Article 3 : Le travail forcé ou obligatoire est interdit**.**

Le terme travail forcé ou obligatoire désigne 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 plein gré.

Toutefois, n'est pas considéré comme travail forcé ou obligatoire au sens de la présente loi :

- Tout travail ou service exigé d'un individu en vue des lois nationales sur le service militaire et affecté à des travaux à caractère militaire ;
- Tout travail ou service découlant des obligations civiques normales des citoyens ;
- Tout travail ou service en exécution d'une condamnation prononcée par une juridiction répressive ;
- Tout travail ou service exigé en cas de circonstance mettant en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de tout ou partie de la population et en cas de force majeure.

Article 4 : La discrimination est interdite sous toutes ses formes.

Aucun employeur, ou son représentant ou toute autre personne ne peut prendre en considération le sexe, l'âge, l'ascendance nationale, la race, la religion, la couleur, l'opinion politique et religieuse, l'origine sociale, l'appartenance ou non à un syndicat et l'activité syndicale, le handicap pour arrêter des décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition de travail, la formation professionnelle, l'avancement, la promotion, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, la discipline ou la rupture du contrat de travail.

Sauf exception prévue par les dispositions expresses du présent Code ou de tout autre texte de nature législative ou réglementaire protégeant les femmes et les enfants, ainsi que les

dispositions relatives à la condition des étrangers, tout acte ou disposition contraire de discrimination est nul et de nullité absolue.

Les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé ne sont pas considérées comme des discriminations, telles que des restrictions applicables à un nombre limité d'emploi lié à des institutions religieuses particulières ou à des organisations à but non lucratif.

Le travailleur peut saisir directement la juridiction chargée de travail pour dénoncer les actes de discrimination dont il a été victime. Toutefois, il pourra saisir l'Inspecteur du travail du ressort pour la conciliation.

Le statut de personne vivant avec le VIH réel ou supposé ne doit pas être un motif de discrimination. Cependant, l'état de santé sera déterminant à l'embauche.

Article 5 : Tout employeur ou travailleur a droit au respect de sa dignité.

Article 6 : Est considérée comme violence au travail toute situation de fait dans laquelle un employeur ou travailleur est persécuté, menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution de son travail en milieu de travail.

La violence au travail vise essentiellement des comportements d'agression physique ou verbale.

Article 7 : Sont considérées comme harcèlement moral au travail, les conduites abusives et répétées de toute origine, externe ou interne à l'entreprise qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes et des écrits unilatéraux, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un employeur ou d'un travailleur en milieu de travail, de mettre en péril l'entreprise ou l'emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Article 8 : Est considérée comme harcèlement sexuel toute forme de comportement verbal, non verbal ou corporel de nature sexuelle, qui affecte la dignité de femmes ou d'hommes en milieu du travail. Il en est de même pour toute conduite de nature sexuelle qui a pour effet de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou humiliant pour une personne.

Aucun travailleur ne peut être sanctionné ni licencié pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement sexuel d'un employeur, de son représentant ou de toute personne qui, abusant de l'autorité que lui confère sa position ou ses fonctions, a donné des ordres, proféré des menaces, imposé des contraintes ou exercé des pressions de toute nature sur ce travailleur, dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

Nul ne peut prendre en considération le fait que la personne qui a subi ou refusé de subir les agissements ci-dessus définis ou a témoigné de tels agissements, pour décider, notamment en matière d'embauche, de rémunération, de formation, d'affectation, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement du contrat de travail.

Est nulle de plein droit toute disposition ou tout acte contraire.

Aucune personne ne peut être sanctionnée, ni licenciée, ni pénalisée pour avoir subi, dénoncé, relaté ou témoigné de tels agissements.

Toute disposition ou acte contraire est nul de plein droit.

Article 9 : Le plaignant ou la victime doit établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction estimées utiles.

Article 10 : Sous réserve de dérogation expresse, les dispositions du présent Code sont d'ordre public. En conséquence, toute règle résultant d'une décision unilatérale, d'un contrat ou d'une convention, et qui ne respecte pas les dispositions du présent Code ou des textes pris pour son application est nulle de plein droit.

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

Article 11: Les travailleurs continuent à bénéficier des avantages qui leur ont été consentis lorsque ceux-ci sont supérieurs à ceux qui leur sont reconnus par le présent Code.

Article 12 : L'employeur est tenu, dans toute la mesure du possible, de fournir au salarié malade ainsi qu'à ses conjoints et à ses enfants avant l'âge de la majorité logeant avec lui, les soins médicaux et les médicaments nécessités par leur état ; il sera remboursé ultérieurement par la caisse chargée de la sécurité sociale conformément aux lois et règlements en vigueur.

L'employeur doit faire évacuer au centre médical le plus proche les blessés et les malades transportables non susceptibles d'être traités par les moyens dont il dispose.

Article 13 : Dans les entreprises, les travailleurs ou leurs représentants bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation du travail.

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

Article 14: Un exemplaire du présent Code doit être tenu par l'employeur à la disposition des délégués syndicaux.

LIVRE I - EMPLOI

TITRE I : PLACEMENT, RECRUTEMENT ET CONDITIONS D'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Article 110.1 : Les entreprises utilisent leur propre main d'œuvre. Elles peuvent aussi faire appel à des salariés extérieurs dans le cadre du travail temporaire. Elles peuvent également recourir aux services d'un tâcheron dans les conditions prévues au présent Code**.**

Article 110.2 : Les employeurs peuvent recruter librement et sans intermédiaire les chercheurs d'emploi qu'ils désirent employer.

Ils peuvent aussi, faire recours au Service public d'emploi ou aux services privés d'emploi**.**

Article 110.3 : Tout employeur a l'obligation de déclarer son personnel auprès du Service public d'emploi au plus tard quinze jours ouvrables après l'avoir recruté.

Article 110.4 : Est service privé d'emploi, toute personne physique ou morale de droit privé ayant pour activité principale le recrutement, le placement ou l'intérim de travailleurs pour le compte d'un employeur public ou privé, laïc ou religieux.

Dans les trente jours suivant chaque opération de recrutement, les services privés d'emploi doivent adresser au service public d'emploi les statistiques y afférentes sous peine d'amende prévue à l'article 523.20 du présent Code.

Article 110.5 : Il est interdit aux services d'emploi privés de demander aux chercheurs d'emploi une rémunération ou une indemnisation pour les services offerts ou rendus en matière de recrutement et de placement.

Article 110.6 : Sur proposition du Ministre en charge de l'emploi, un décret détermine les conditions dans lesquelles l'autorisation d'ouverture ou d'exploitation d'un service privé d'emploi peut être donnée ou renouvelée ainsi que le contenu de la déclaration visée à l'article 110.4 du présent Code.

Article 110.7 : L'embauche de travailleurs de nationalité guinéenne n'est soumise à aucune formalité préalable telle que déclaration, autorisation, agrément, visa ou toute autre autorisation administrative quelconque.

Article 110.8 : Les entreprises peuvent, de façon facultative, transmettre au Service public d'emploi leurs offres d'emploi. Le Service public d'emploi est tenu de publier ou de diffuser par tous les moyens à sa disposition les offres qu'il reçoit. Il doit également proposer aux entreprises des candidatures à des emplois disponibles.

TITRE II : CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL
CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

Article 121.1 : Le contrat de travail est le contrat par lequel une personne physique ou morale s'engage à mettre son activité professionnelle à la disposition d'une personne sous la subordination de laquelle elle se place moyennant une rémunération.

Article 121.2 : Le contrat de travail peut être conclu pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée. Le contrat conclu sans limitation de durée est dénommé « contrat à durée indéterminée » ; le contrat à durée déterminée est défini à l'article 122.1 du présent Code.

Article 121.3 : Tout contrat de travail qui ne répond pas aux définitions du contrat à durée déterminée, du contrat d'apprentissage, du contrat d'engagement à l'essai ou du contrat de stage, doit être considéré comme un contrat à durée indéterminée.

Article 121.4 : Le contrat de travail ne peut être conclu qu'avec un individu ayant atteint l'âge minimum de Seize ans.

Article 121.5: La conclusion du contrat de travail est soumise aux règles du droit commun. Le contrat de travail peut être constaté dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter. Lorsque les parties au contrat optent pour la forme d'un contrat écrit, celui-ci est exempt de tout droit de timbre.

La preuve du contrat peut être rapportée par tout moyen.

Article 121.6: Lorsque les parties contractantes entendent prévoir une période d'essai, elles doivent impérativement conclure par écrit et insérer une clause mentionnant la durée de l'essai. La formalité du contrat écrit peut être suppléée par une lettre d'embauche délivrée au travailleur au plus tard dans les deux jours du commencement d'exécution du travail et mentionnant la période d'essai.

Les conventions collectives peuvent prévoir que tout contrat de travail comportera obligatoirement une période d'essai d'une durée qu'elles fixent et ne peut en subordonner la validité à la rédaction d'un écrit ou à la délivrance d'une lettre d'embauche.

La durée de la période d'essai prévue au contrat ou rappelée dans la lettre d'embauche, ou fixée par la Convention Collective ne peut, en aucun cas, même s'il y a renouvellement, être supérieure, à trois mois lorsque le travailleur embauché est un cadre, et à un mois dans les autres cas.

Article 121.7 : Quels que soient le lieu de la conclusion du contrat et la résidence de l'une ou de l'autre partie, tout contrat exécuté sur le territoire de la République de Guinée est soumis aux dispositions du présent Code.

Article 121.8 : Le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'employeur, sauf dérogation stipulée au contrat de travail.

Toutefois, il lui est loisible, sauf convention contraire, d'exercer, en dehors de son temps de travail, toute activité non susceptible de concurrencer l'employeur ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.

Est nulle de plein droit toute clause d'un contrat de travail portant interdiction pour le travailleur d'exercer une activité quelconque à l'expiration du contrat, sauf dans le cas où la rupture est le fait du travailleur ou résulte d'une faute lourde de sa part. Toutefois, dans ce cas, l'interdiction ne peut porter que sur une activité de nature à concurrencer l'employeur ; elle ne peut dépasser un an et ne peut s'appliquer que dans un rayon de trente kilomètres.

CHAPITRE II : DISPOSITIONS PARTICULIERES AU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

Article 122.1 : Le contrat de travail à durée déterminée est un contrat comportant un terme certain fixé par les parties au moment de sa conclusion.

Article 122.2 : Employeur et salarié sont toujours libres de conclure un contrat de travail à durée déterminée.

A l'exception des contrats visés à l'article 122.6 du présent Code, les contrats à durée déterminée doivent être passés par écrit ou constatés par une lettre d'embauche avant le début d'exécution.

Article 122.3 : Les contrats comportant un terme précis ne peuvent être conclus pour une durée supérieure à deux ans. Ils peuvent être renouvelés à condition que la durée totale, renouvellement y compris, ne dépasse deux ans.

Employeurs et Travailleurs ne peuvent conclure dans un intervalle d'un an, plus de deux contrats à durée déterminée.

En cas de violation de ces dispositions, le contrat est réputé être un contrat à durée indéterminée à l'exception des dispositions visées à l'article 131.1.

Les contrats à termes précis peuvent comporter une période d'essai dont la durée est incluse dans la durée totale du contrat qui ne peut excéder une durée calculée à raison d'une journée par semaine. Toutefois, cette durée ne peut aller au-delà d'un mois.

Article 122.4 : Le contrat de travail peut être conclu pour une durée déterminée sans que celle-ci ne soit fixée avec précision dès la conclusion du contrat lorsque celle-ci intervient :

- soit pour une saison agricole, commerciale, industrielle ;
- soit pour le remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat est légalement suspendu ;
- soit pour l'exécution d'un chantier ou d'un ouvrage ;
- soit pour l'exécution d'une tâche déterminée non durable correspondant à un surcroît occasionnel de travail ou à une activité inhabituelle de l'entreprise.

Il est à ce titre qualifié de contrat à terme imprécis. Le terme est alors constitué soit par la fin de la saison, soit par le retour du salarié remplacé ou la rupture de son contrat de travail, soit par la fin de chantier, du surcroît occasionnel de travail ou de l'activité inhabituelle de l'entreprise.

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

La durée de la période d'essai éventuellement convenue ne peut excéder quinze jours.

Article 122.5 : Les contrats à terme imprécis peuvent être renouvelés sans limitation de leur nombre et sans perte de leur qualité à condition toutefois que la durée totale ne dépasse pas deux ans à l'exception des contrats relatifs aux chantiers ou ouvrages, des projets d'intérêt publics et des dockers chargés des travaux de manutention dans l'enceinte des ports.

Article 122.6 : Sont assimilés aux contrats à termes imprécis et peuvent être renouvelés sans limitation, les contrats des travailleurs journaliers engagés à l'heure ou à la journée pour une occupation de courte durée et payés à la fin de la journée, de la semaine ou de la quinzaine.

Article 122.7 : Si, après l'échéance d'un contrat de travail à durée déterminée et en l'absence de renouvellement régulier, les relations de travail subsistent entre le salarié et l'employeur, le salarié bénéficie des dispositions relatives au contrat à durée indéterminée.

TITRE III : DISPOSITIONS PARTICULIERES A CERTAINS TRAVAILLEURS ET CERTAINES ACTIVITES

CHAPITRE I : TRAVAILLEURS ETRANGERS

Article 131.1 : Lorsqu'un employeur envisage d'embaucher un travailleur étranger, en dehors de l'espace de la Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO), il doit obtenir l'autorisation préalable du Service public d'emploi dans les conditions déterminées par arrêté du ministre en charge de l'Emploi.

L'embauche des travailleurs étrangers est régie par une réglementation spéciale.

Article 131.2 : La durée du Contrat de travail conclu avec un travailleur étranger ne peut dépasser quatre ans renouvellement compris.

Article 131.3 : Le contrat de travail conclu avec un travailleur étranger doit faire l'objet de stipulations écrites. Il est soumis au visa du Service public d'emploi**.**

La demande de visa incombe à l'employeur. Le visa est tacitement accordé lorsque le service public d'emploi pour viser le contrat n'a pas fait connaître son avis dans les trente jours suivant la date de dépôt de la demande. A défaut de visa tacitement ou explicitement accordé, le contrat de travail ne peut recevoir un commencement d'exécution.

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

La délivrance d'un visa de séjour pour un travailleur étranger est subordonnée à l'obtention préalable d'un permis de travail délivré par le service public d'emploi.

Article 131.4: L'employeur qui utilise les services d'un travailleur étranger sans avoir obtenu l'autorisation préalable du Service public d'emploi et le visa de séjour doit, s'il a fait venir le travailleur d'un pays étranger, supporter intégralement les frais de son rapatriement.

CHAPITRE II : MATELOTS ET GENS D'EQUIPAGE

Article 132.1 : Tout contrat de travail conclu entre un armateur ou son représentant et un marin et ayant pour objet un service à accomplir à bord d'un navire ou un contrat d'engagement maritime est soumis aux règles du contrat de travail et aux règles qui suivent.

Article 132.2 : Est considéré comme armateur, au sens du présent Code, tout particulier, toute société, tout service public pour le compte desquels un navire est armé.

Article 132.3 : Est considéré comme marin, au sens du présent Code, toute personne de l'un ou l'autre sexe qui s'engage envers l'armateur ou son représentant, pour servir à bord d'un navire.

Article 132.4 : Le contrat d'engagement doit être conclu par écrit et rédigé en termes clairs et de nature à ne laisser aucun doute sur les droits et obligations respectifs des parties.

Il doit indiquer si l'engagement est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée ou pour un voyage.

Si l'engagement est conclu pour un voyage, le contrat doit indiquer la durée approximative de celui-ci et désigner nominativement, par une indication suffisante, le port où le voyage doit prendre fin et fixer à quel moment des opérations commerciales et maritimes effectuées dans ce port le voyage sera réputé accompli.

Article 132.5 : Le contrat d'engagement maritime doit mentionner le service pour lequel le marin s'engage et la fonction qu'il doit exercer, le montant des salaires et accessoires ou les bases de détermination des profits. Le lieu et la date d'embarquement du marin doivent être mentionnés au rôle de l'équipage.

Article 132.6 : Le contrat d'engagement est visé par l'autorité maritime compétente. Celle-ci a le droit de refuser son visa lorsque le contrat contient une clause contraire à l'ordre public.

Article 132.7 : Les conditions générales d'engagement traitent obligatoirement :

1. De la réglementation du travail à bord du navire ;
2. Des obligations de l'armateur envers le marin en ce qui concerne notamment les lieux et époques de liquidation et du paiement des salaires ;
3. Des créances et privilèges du marin ;
4. Des conditions de nourriture et du couchage ;
5. Des soins et indemnités en cas de blessures et de maladies des marins ;

6. Des conditions éventuelles de rapatriement.

Ces conditions générales d'engagement doivent être tenues par l'armateur à la disposition des marins et lecture doit en être donnée par l'autorité maritime de l'inscription du marin au rôle d'équipage.

Ces conditions d'engagement doivent être affichées dans les locaux d'équipage.

Article 132.8 : Les jeunes gens de moins de dix-huit ans ne peuvent être employés à bord d'un navire que sur présentation d'un certificat médical attestant leur aptitude à ce travail délivré par un médecin et approuvé par le Ministère en charge du Transport Maritime.

L'emploi des jeunes gens au travail maritime ne peut continuer qu'après renouvellement de l'examen médical à des intervalles ne dépassant pas une année.

Toutefois, les personnes d'une même famille occupées sur le même navire ne sont pas soumises à cette procédure.

CHAPITRE III : TRAVAIL TEMPORAIRE

Article 133.1 : Au sens du présent chapitre, le travail temporaire met en présence trois acteurs :

- une entreprise de travail temporaire ;
- une entreprise utilisatrice et,
- un travailleur lié à l'entreprise de travail temporaire par un contrat de travail.

Est entrepreneur de travail temporaire toute personne physique ou morale dont l'activité exclusive est de mettre à la disposition provisoire d'une tierce personne, physique ou morale, désignée comme utilisateur, des travailleurs qu'elle embauche et rémunère à cet effet.

L'entreprise utilisatrice doit, avant l'utilisation du travailleur ou en cas d'urgence, deux jours après le début du travail, passer un contrat écrit de mise à disposition avec l'entreprise de travail temporaire.

Toute activité de travail temporaire s'exerçant en dehors des dispositions du présent chapitre est interdite.

Article 133.2 : L'ouverture ou l'exploitation d'entreprise de travail temporaire doit être autorisée par arrêté du Ministre en charge de l'emploi.

Article 133.3 : Les entreprises de travail temporaire doivent adresser, chaque trimestre, au service public d'emploi le relevé de leurs missions.

Article 133.4 : Un arrêté du Ministre en charge de l'emploi détermine les conditions dans lesquelles l'autorisation d'ouverture ou d'exploitation d'entreprise de travail temporaire doit être donnée et renouvelée ainsi que le contenu de la déclaration trimestrielle visée à l'article précédent.

Article 133.5 : Il ne peut être recouru aux services d'entreprise de travail temporaire que pour des tâches non durables par nature et dans les seuls cas suivants :

1) Absence temporaire d'un salarié ou suspension de son contrat de travail, pendant la durée de l'absence ou de la suspension ;

2) Fin d'un contrat à durée indéterminée, dans l'attente de l'entrée en service effective d'un remplaçant ;

3) Travaux urgents dont l'exécution immédiate s'impose pour prévenir les accidents, organiser les mesures de sauvetage ou réparer les insuffisances du matériel, des installations du matériel, des installations ou bâtiments de l'entreprise présentant un danger pour les travailleurs ;

4) Survenance d'un surcroît exceptionnel de travail.

Article 133.6: Il est interdit de faire appel aux services d'entreprise de travail temporaire pour remplacer des travailleurs grévistes.

La mise à disposition d'un travailleur temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice ayant procédé à un licenciement économique dans les douze mois précédents est subordonnée à l'autorisation de l'Inspecteur de travail du lieu qui doit s'assurer d'abord de la priorité d'embauche reconnue aux salariés licenciés de l'entreprise utilisatrice.

Des arrêtés du Ministre en charge du Travail détermineront également des travaux particulièrement dangereux pour lesquels le recours au travail temporaire est interdit après avis de la Commission Consultative du Travail et des Lois Sociales.

Article 133.7 : Le contrat de travail temporaire est conclu par écrit entre l'entrepreneur de travail temporaire et le travailleur mis à la disposition de l'utilisateur. Ce contrat s'appelle contrat de mission.

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

Article 133.8 : Le salaire payé au travailleur temporaire au cours de chaque mission est à la charge de son employeur. Toutefois, en cas d'insolvabilité de l'employeur, l'entreprise utilisatrice se substitue à celui-ci pour le paiement du salaire du travailleur.

Article 133.9 : Le contrat de mise à disposition d'un travailleur temporaire entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice doit être passé par écrit sous peine d'amende. Il mentionne expressément le motif justifiant cette mise à disposition.

Article 133.10: La durée des missions de travail temporaire ne peut excéder six mois. A défaut, le travailleur temporaire peut faire valoir l'existence d'un contrat de travail à durée indéterminée le liant à l'entreprise utilisatrice.

Lorsque le travailleur temporaire a été recruté pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat est suspendu, sa mission peut être prolongée par période de trois mois dans l'attente de la fin de l'absence ou de la suspension. La mission prend fin par le retour du salarié remplacé. Cette durée ne saurait dans tous les cas dépasser six mois renouvellement y compris.

CHAPITRE IV : TACHERONNAT OU SOUS ENTREPRISE

Article 134.1 : Le tâcheron est un maître ouvrier, sous-entrepreneur, qui recrute lui-même, la main d'œuvre nécessaire et qui, pour l'exécution d'un certain travail ou la fourniture de certains services exécutés dans les ateliers, magasins ou chantiers d'un entrepreneur, passe avec ce dernier un contrat moyennant un prix forfaitaire.

Ce contrat est obligatoirement écrit.

Le tâcheron doit être agrée et inscrit au registre du commerce et du crédit mobilier. Il est soumis aux mêmes règles de travail, de main d'œuvre et de sécurité sociale que tout employeur en ce qui concerne l'application de la législation sociale.

Les salariés recrutés par le tâcheron pour l'exécution du contrat de tâcheronnat doivent travailler sous la direction et le contrôle effectif de l'entrepreneur.

Article 134.2 : Lorsque les travaux sont exécutés ou les services fournis dans l'établissement, les dépendances ou les chantiers de l'entrepreneur principal, en cas d'insolvabilité du tâcheron, l'entrepreneur principal est substitué à celui-ci en ce qui concerne le paiement des salaires et de tous les avantages dus aux salariés ainsi que pour les obligations en matière de sécurité sociale. Le travailleur lésé dans ce cas pourra engager une action directe contre l'entrepreneur.

Lorsque les travaux sont exécutés dans un lieu autre que l'établissement, les dépendances ou les chantiers de l'entrepreneur principal, ce dernier est, en cas d'insolvabilité du tâcheron, et pour la partie du travail effectuée pour le compte de l'entrepreneur principal, responsable du paiement des salaires et de tous les avantages dus aux salariés ainsi que des obligations en matière de sécurité sociale.

Article 134.3 : Le tâcheron est tenu d'indiquer ses noms, son adresse et sa qualité de tâcheron ainsi que le nom et l'adresse de l'entrepreneur par voie d'affiche à apposer de façon permanente dans chacun des ateliers, magasins, chantiers utilisés aux fins de son activité.

Article 134.4 : Avant le commencement des travaux ou des services, l'entrepreneur est tenu d'adresser à l'Inspecteur du Travail compétent un exemplaire du contrat conclu avec le tâcheron, en indiquant l'emplacement des lieux de travail.

Article 134.5 : Le travailleur lésé et les organismes de sécurité sociale auront, dans les deux cas ci-dessus, une action directe contre l'entrepreneur principal. Celui-ci dispose dans tous les cas d'une action récursoire contre le sous-entrepreneur ou tâcheron.

CHAPITRE V : CONDITIONS D'EXERCICE DE LA SOUS-TRAITANCE DISPOSITIONS GENERALES

Article 135.1 : La présente loi définit la notion de sous-traitance et fixe les conditions de son exercice.

Article 135.2: Au sens de la présente loi, la sous-traitance est l'activité qui est effectuée par une entreprise ou une société dite sous-traitante, pour le compte d'une entreprise ou d'une société dite entreprise principale et qui concourt à la réalisation de l'objet social de cette entreprise ou de cette société, ou à l'exécution d'un ou de plusieurs éléments d'un contrat de l'entreprise principale.

Article 135.3: Une entreprise ou une société est dite sous-traitante lorsque son activité, à titre habituel, temporaire ou occasionnel, est liée, par un contrat ou une convention, à la réalisation de l'objet social ou à l'exécution d'un contrat d'une entreprise principale.

Article 135.4: La sous-traitance se distingue de la prestation ordinaire de services en ce que celle-ci n'est pas liée à l'objet social ou à l'exécution d'un ou de plusieurs éléments d'un contrat de l'entreprise principale.

Article 135.5: La sous-traitance, telle que définie par la présente loi, concerne tous les secteurs d'activités, sauf prestations légales relatives à certains secteurs d'activités ou à certaines professions.

SECTION I : DES CONDITIONS D'EXERCICE

Article 135.6: L'activité de sous-traitance est libre sur toute l'étendue du territoire national, y compris dans les espaces maritimes sous juridiction guinéenne.

Elle s'exerce par des entreprises ou des sociétés quelle que soit leur forme juridique, régulièrement établies en République de Guinée et qui justifient, notamment, d'un siège social sur le territoire national et d'une direction investie de tous les attributs de la personnalité civile.

Article 135.7: Lorsque la durée de la sous-traitance est inférieure ou égale à six mois ou lorsque l'activité de sous-traitance s'exécute de façon intermittente et précaire, il peut être dérogé aux dispositions de l'article 135.6 ci-dessus.

Article 135.8: L'activité de sous-traitance est matérialisée par un contrat ou une convention liant l'entreprise ou la société sous-traitante à l'entreprise principale. Le contrat ou la convention de sous-traitance doit mentionner toutes les contraintes usuelles.

Article 135.9: L'entrepreneur principal réserve, chaque fois que cela est possible, la priorité des contrats de sous-traitance aux entreprises ou aux sociétés de droit guinéen, promues et dirigées par des guinéens et dont le personnel technique et d'encadrement est constitué d'au moins 80% de Guinéens.

Il met en œuvre, au sein de l'entreprise, une politique de formation conséquente en vue de permettre aux Guinéens d'acquérir la technicité et la qualification nécessaires à l'accomplissement de certaines activités.

Une participation d'au moins 60% au capital social des entreprises sous-traitantes est réservée aux nationaux.

Les collectivités locales peuvent, si elles le désirent, prendre une participation dans les entreprises ou sociétés sous-traitantes. Elles sont, à cet effet, constituées lors du lancement des appels d'offres par l'entrepreneur principal.

Article 135.10: Les entreprises ou les sociétés, qui désirent sous-traiter une activité, déposent la liste des soumissionnaires auprès du ministère de tutelle.

Article 135.11: Dans la passation des marchés, les services publics, les collectivités locales, les entreprises et les établissements publics réservent 60% de la sous-traitance aux nationaux.

SECTION II : DU REGIME SOCIAL

Article 135.12: Les entreprises ou les sociétés sous-traitantes, telles que définies à l'article 135.2 de la présente loi, sont régies, au plan social, par le Code du travail et les textes subséquents.

Toutefois, dans les secteurs où il existe des entreprises sous-traitantes qui ont le même objet social, les entreprises dont il s'agit peuvent constituer un secteur d'activités spécifiques et négocier leur convention collective propre.

SECTION III : DU REGIME FINANCIER

Article 135.13: Les paiements effectués au bénéfice des entreprises ou des sociétés sous-traitantes au bénéfice de tiers, en rémunération d'un travail exécuté sur le territoire de la République de Guinée, se font dans les banques guinéennes, sauf dispositions contraires.

Article 135.14: Les entreprises ou les sociétés sous-traitantes sont soumises aux dispositions du Code de la Sécurité Sociale et peuvent souscrire leurs assurances auprès des sociétés d'assurances installées en République de Guinée.

SECTION IV : DES MESURES DE CONTROLE ET DES SANCTIONS

Article 135.15: Les contrôles qui portent, sur les conditions d'installation et de fonctionnement des entreprises ou des sociétés sous-traitantes, leur régime social, commercial, fiscal et douanier, sont effectués par les autorités nationales ou locales compétentes, dans les formes et dans les conditions prévues par les lois et règlements qui régissent chaque type de contrôle.

Toute infraction, constatée lors d'un contrôle, est poursuivie et punie d'une amende dont le montant sera fixé par arrêté du Ministre en charge du travail après avis de la Commission Consultative du Travail et des Lois Sociales.

CHAPITRE VI : TRAVAIL DES FEMMES

Article 136.1 : Le travail de nuit est interdit aux femmes dans les usines, manufactures, mines et carrières, chantiers, ateliers et leurs dépendances de quelque nature que ce soit.

L'interdiction visée à l'alinéa précédent n'est pas applicable aux femmes qui occupent des postes de direction ou de caractère technique impliquant une responsabilité.

Article 136.2 : Cette interdiction ne s'applique pas :

- En cas de force majeure lorsqu'il s'agit d'éviter l'interruption de l'exploitation;
- Dans le cas où il est question de sauver des matières périssables d'une perte inévitable ;
- En cas de travail par équipes successives si la convention ou l'accord collectif applicable le prévoit.

En cas de circonstances particulières nécessitant le travail de nuit des femmes, l'Inspecteur du travail, saisi par l'employeur, peut autoriser des dérogations à l'interdiction prévue à alinéa 1er de l'article 136.1.

CHAPITRE VII : TRAVAIL DES ENFANTS

Article 137.1 : Est appelé enfant, tout individu âgé de moins de dix-huit ans.

Article 137.2 Le travail de nuit est interdit aux travailleurs de l'un ou l'autre sexe de moins de dix-huit ans.

Article 137.3: Les apprentis et les travailleurs de moins de dix-huit ans ne peuvent être employés dans les établissements insalubres ou dangereux où des travailleurs sont exposés à des émanations préjudiciables à leur santé que dans des conditions spéciales de protection déterminées par arrêté du Ministre en charge du Travail après avis de la Commission Consultative du Travail et des Lois Sociales.

Article 137.4 : Les travaux dangereux sont interdits aux enfants.

Sont considérés comme dangereux :

a)- les travaux qui exposent les enfants à des sévices physiques, psychologiques ou sexuels ;

b)- les travaux qui s'effectuent dans un milieu malsain pouvant, par exemple, exposer des enfants à des substances, des agents ou des procédés dangereux ou à des conditions de température, de bruit ou de vibrations préjudiciables à leur santé.

Article 137.5 : Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise avant l'âge de seize ans au moins, sauf comme apprenti tel que prévu aux articles 142.1 et suivants du présent Code. Un arrêté du Ministre en charge du Travail fixe la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdites aux jeunes gens de moins de dix-huit ans et l'âge limite auquel s'applique l'interdiction.

Article 137.6 : Sont considérées comme pires formes de travail des enfants, toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés ; l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matière pornographique ou de spectacles pornographique et l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites notamment pour la production et le trafic de stupéfiants tels que les définissent les conventions internationales.

Article 137.7 : La violation des dispositions du présent chapitre est sanctionnée par les lois pénales en vigueur.

Article 137.8 : L'Inspecteur du travail peut requérir l'examen des mineurs visés à l'article 121.4 du présent Code par un médecin agréé en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces. Cette réquisition est de droit à la demande des parents ou tuteurs des intéressés.

Le mineur ne peut être maintenu dans un emploi ainsi reconnu au-dessus de ses forces et doit être affecté à un emploi convenable. Si cela n'est pas possible, le contrat de travail doit être résilié avec paiement de l'indemnité de préavis et de l'indemnité de licenciement.

TITRE IV : FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE

Article 140.1 : Les dispositions du présent titre bénéficient aux salariés et aux personnes ayant perdu leur emploi ou étant à la recherche d'un premier emploi ou d'une formation professionnelle.

CHAPITRE I : ORGANISATION ET FINANCEMENT

Article 141.1 : Le financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage est assuré par l'Etat et les employeurs.

Article 141.2 : Tout employeur au sens du présent Code doit contribuer au développement de la formation professionnelle continue en participant chaque année au financement des actions de formation, de perfectionnement et de reconversion professionnelle.

Le taux de la contribution est fixé à un et demi pour cent de la masse salariale dont un demi pour cent affecté à l'apprentissage et un pour cent affecté au perfectionnement, à la qualification et la reconversion professionnelle des salariés.

Un arrêté conjoint du Ministre en charge du Travail et du Ministre des Finances peut, le cas échéant, modifier ce taux sur proposition du Ministre en charge de la formation professionnelle et après avis de la Commission Consultative du travail et des Lois Sociales.

Article 141.3 : La contribution des employeurs est versée à un fonds dénommé Fonds National pour la Qualification Professionnelle.

Article 141.4 : La Loi de Finances fixe chaque année le montant de la participation de l'Etat au financement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage. Cette participation est versée au Fonds National pour la Qualification Professionnelle.

Article 141.5 : Les modalités de perception et d'emploi de la contribution des entreprises ainsi que l'organisation et les attributions des instances chargées de gérer le Fonds National pour la Qualification Professionnelle sont fixés par arrêté du Ministre en charge de la formation professionnelle.

Cet arrêté détermine en outre les conditions et les modalités selon lesquelles les employeurs peuvent obtenir le remboursement de tout ou partie de leur contribution lorsqu'ils justifient avoir financé des actions de formation dans le cadre du plan de formation des salariés de leurs entreprises.

Article 141.6 : Toute personne physique ou morale de droit privé qui entend exercer l'activité de dispensateur de formation continue doit déclarer son existence, ses objectifs et ses moyens au service national chargé de la formation et du perfectionnement professionnels.

CHAPITRE II : CONTRAT D'APPRENTISSAGE

SECTION I : NATURE ET FORME DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Article 142.1 Le contrat d'apprentissage est celui par lequel un chef d'établissement industriel ou agricole, un artisan ou un façonnier s'oblige à donner ou à faire donner une formation professionnelle méthodique et complète à une autre personne, et par lequel celle-ci s'oblige en retour à se conformer aux instructions qu'elle reçoit et à exécuter les ouvrages qui lui sont confiés en vue de son apprentissage, le tout à des conditions et pendant un temps convenu. Le contrat doit être constaté par écrit, à peine de nullité et exempt de tout droit de timbre et d'enregistrement.

Article 142.2 : Le contrat d'apprentissage est établi en tenant compte des usages et coutumes de la profession. Il contient en particulier :

1) Les nom, prénom, âge, profession, domicile du maître, la raison ou la dénomination sociale ;

2) Les nom, prénom, âge, domicile de l'apprenti ;

3) Les nom, prénom, profession et domicile de ses père et mère, de son tuteur ou de la personne autorisée par les parents ou à défaut, par le président du tribunal de première instance. ;

4) La date et la durée du contrat ;

5) Les conditions de rémunération, de nourriture, de logement et de soin de santé 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 en dehors, conformément à la Loi sur la formation professionnelle.

Article 142.3 : L'indemnité à payer en cas de rupture du contrat ou l'indication des éléments de calcul de cette indemnité peut être fixée par le contrat. En cas d'absence de stipulations au contrat ou en cas d'insuffisance ou d'excès du montant de l'indemnité fixée au contrat, la juridiction chargée du Travail saisie détermine l'indemnité ou la modifie.

SECTION II : CONDITIONS DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Article 142.4 : Nul ne peut recevoir des apprentis mineurs s'il n'est âgé de vingt et un ans au moins.

Nul ne peut être apprenti s'il n'est âgé d'au moins quatorze ans révolus.

Article 142.5 : Aucun maître, s'il est célibataire ou en état de veuvage ou divorcé, ne peut loger, comme apprenti(e)s des mineur(e)s.

Article 142.6 : Ne peuvent recevoir des apprentis, les individus qui ont été condamnés, soit pour crime, soit pour atteinte aux bonnes mœurs, soit pour toutes autres infractions intentionnelles à une peine de prison ferme.

SECTION III : DEVOIRS DES MAITRES ET DES APPRENTIS

Article 142.7 : Le maître doit prévenir sans retard les parents de l'apprenti ou leurs représentants en cas de maladie, d'absence ou de tout fait de nature à motiver leur intervention.

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

Article 142.8 : Le maître doit traiter l'apprenti en bon père de famille et lui assurer les meilleures conditions de logement, de nourriture et de soins de santé.

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

Article 142.9 : Le maître doit enseigner à l'apprenti, progressivement et complètement, l'art, le métier ou la profession spéciale qui fait l'objet du contrat.

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

Article 142.10 : L'apprenti doit à son maître, dans le cadre de l'apprentissage, obéissance et respect. Il doit l'aider par son travail dans la mesure de ses aptitudes et de ses forces.

L'apprenti dont le temps d'apprentissage est terminé passe un examen devant l'organisme désigné par arrêté du Ministre en charge de la Formation professionnelle après avis de la Commission Consultative du Travail et des Lois Sociales. Le certificat d'aptitude professionnelle est délivré à l'apprenti qui a subi l'examen avec succès.

L'apprenti est tenu de remplacer à la fin de l'apprentissage le temps qu'il n'ait pu employer par suite de maladie ou d'absence ayant duré plus d'un mois.

Article 142 .11 : A peine de nullité, l'embauchage comme ouvrier ou employé de jeunes gens liés par un contrat d'apprentissage , élèves ou stagiaires des écoles ou centres de formation professionnelle, est interdit et peut donner lieu à des dommages et intérêts du maître ou du chef d'établissement abandonné.

SECTION IV : RESILIATION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Article 142.12 : Les deux premiers mois de l'apprentissage sont considérés comme temps d'essai pendant lequel le contrat peut être rompu par la seule volonté de l'une des parties. Dans ce cas, aucune indemnité n'est allouée à l'une ou l'autre partie, à moins de conventions expresses.

Article 142.13 : Le contrat d'apprentissage est résilié de plein droit dans les cas suivants :

1) Décès du maître ou de l'apprenti ;

2) Appel de l'apprenti ou du maître au service militaire ;

3) Condamnation du maître ou de l'apprenti à une peine privative de liberté ;

4) Manquement grave de l'une des parties à ses engagements.

Article 142.14 : Le contrat peut être résilié à la demande des parties ou de l'une d'elles :

1) Dans le cas où l'une des parties manquerait aux stipulations du contrat ;

2) Pour cause d'infraction grave ou habituelle aux prescriptions du présent titre et des autres lois réglant les conditions de travail des apprentis ;

3) Dans le cas d'inconduite habituelle de la part de l'apprenti ;

4) Si le maître transfère sa résidence dans une région autre que celle qu'il habitait lors de la convention. Néanmoins la demande en résiliation du contrat fondée sur ce motif n'est recevable que pendant trois mois à compter du jour où le maître aura changé de résidence ;

5) En cas d'incapacité de l'apprenti, constatée par le maître et confirmée par une commission de formation professionnelle, de suivre avec fruit les leçons du maître.

Article 142.15 : Si le temps convenu pour la durée de l'apprentissage dépasse le maximum de la durée consacrée par les usages locaux, ce temps peut être réduit ou le contrat résilié.

Article 142.16 : Un arrêté du Ministre en charge de la formationprofessionnelle fixe les conditions dans lesquelles un maître peut se voir interdire de recevoir des apprentis lorsqu'il est fréquent qu'à l'issue de leur contrat ces derniers ne soient pas en état de subir avec succès l'examen d'aptitude professionnelle.

CHAPITRE III : APPRENTISSAGE TRADITIONNEL

Article 143.1 : Le service national chargé de la Formation et du Perfectionnement Professionnels peut entreprendre toute étude relative à la pratique de l'apprentissage traditionnel dans le secteur de l'économie informelle.

Il peut élaborer des programmes de formation ou de complément de formation, notamment d'alphabétisation à destination des maîtres et des apprentis de ce secteur.

Article 143.2 : Le service national peut, dans des conditions fixées par voie réglementaire, délivrer des attestations au profit des jeunes ayant suivi un apprentissage traditionnel auprès d'un maître.

CHAPITRE IV: DROITS ET OBLIGATIONS DES STAGIAIRES DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 144.1 : Le chef d'entreprise ou d'établissement peut, chaque année, informer les délégués syndicaux de son plan de formation.

Article 144.2 : Le salarié choisi par la direction de l'entreprise pour suivre un stage de formation ou de perfectionnement, continu à percevoir pendant toute la durée du stage, le salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé normalement. Il continue également à bénéficier de tous les avantages sociaux liés à sa qualité de travailleur.

La durée du stage est assimilée à une période du travail. Elle est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté et du droit aux congés payés.

Pendant cette durée, le stagiaire bénéficiera d'une allocation égale à sa rémunération au moment de son départ en stage.

A la fin de la période de formation ou de perfectionnement, le salarié bénéficiaire du stage est tenu de rester au service de son employeur pour une durée au moins équivalente à celle du stage ou du perfectionnement. A défaut, il doit rembourser à l'employeur tous les frais engagés par celui-ci pour sa formation ou son perfectionnement sans préjudice de dommage et intérêt.

Si le travailleur est débauché par le fait d'un autre employeur, celui-ci sera personnellement responsable du remboursement des frais visés à l'alinéa précédent.

CHAPITRE V : STAGE D'INITIATION EN ENTREPRISE

SECTION 1 : NATURE ET FORME DU CONTRAT DE STAGE

Article 145.1 : Le contrat de stage est celui par lequel un employeur s'engage à donner ou à faire donner au sein de son entreprise, société, organisation non-gouvernementale, une formation professionnelle pratique à un demandeur en quête du premier emploi et par lequel ce dernier s'engage en retour à se conformer aux instructions qu'il reçoit et à exécuter les tâches qui lui sont confiées en vue de son stage.

Le contrat doit être signé par les deux parties avec copie au service public d'emploi et à l'inspection du Travail.

Le contrat de stage est établi en tenant compte du diplôme des postulants et des domaines d'activités des entreprises.

SECTION II : CONDITIONS DU CONTRAT DE STAGE

Article 145.2 : Le stage est soit un stage en alternance, soit un stage opérationnel.

Le stage en alternance est associé à une formation dans un établissement d'enseignement et a pour objectif l'acquisition d'une nouvelle connaissance professionnelle par le stagiaire. Il est conclu entre le stagiaire, l'établissement d'enseignement et l'établissement d'accueil du stagiaire. Les modalités, le contenu et la durée du stage en alternance sont obligatoirement contenus dans une convention de stage et doivent respecter le programme pédagogique de la

formation suivie par le stagiaire. En l'absence d'une convention de stage réunissant les conditions ci- avant, le stage est réputé être un stage opérationnel.

Le stage opérationnel est indépendant de toute formation et est destiné à impliquer le stagiaire dans la vie de l'entreprise ou de l'établissement qui l'accueille à travers les activités de l'établissement concerné et ou son processus de production ou de vente par des missions qui lui sont confiées.

Article 145.3 : La durée de stage en alternance est fonction du programme de formation du stagiaire. En aucun cas elle ne peut aller au-delà de trois mois suivant la formation du stagiaire dans un établissement d'enseignement.

La durée du stage opérationnel est libre à condition de ne pas dépasser une année, renouvellement éventuel compris.

Tout stage s'étendant au-delà de sa période maximale légale est réputé être un contrat à durée indéterminée à l'exception des contrats visés à l'article 121.2.

Le stagiaire est astreint au respect du règlement intérieur de l'entreprise et au secret professionnel notamment les secrets de fabrication, de commercialisation, les procédés d'exploitation et de gestion dont il a pris connaissance dans l'accomplissement de son stage.

Tout stagiaire qui envisage temporairement de quitter son poste de stage pour quelque raison que ce soit, doit au préalable obtenir l'autorisation de son employeur.

Article 145.4 : A la fin du stage, l'employeur doit délivrer au stagiaire une attestation de stage.

Article 145.5 : Outre sa résiliation à tout moment par une des parties, le contrat de stage est résilié de plein droit sans indemnités :

1) A défaut de renouvellement exprès du contrat initial ;

2) Par la fermeture de l'entreprise ;

3) Par la mise en chômage technique ou en chômage économique ;

4) Par abandon de poste ou non-respect du règlement intérieur constaté par l'employeur.

Sous réserve de convention expresse, aucune indemnité n'est due à la fin ou à la rupture du contrat de stage.

Article 145.6 : La couverture sociale des stagiaires en entreprise gérée par le service public d'emploi victimes d'accident de travail est assurée par la subvention de l'Etat.

Un arrêté conjoint du Ministre chargé des Finances et du Ministre en charge de l'emploi détermine les conditions d'acquisition et d'utilisation de cette subvention.

Article 145.7 : Les actions de formation financées par le Fonds National pour la Qualification Professionnelle sont gratuites pour les personnes non salariées notamment en quête du premier emploi ou promoteurs de micro, petites et moyennes entreprises.

Article 145.8: Un décret sur proposition conjointe des Ministres en charge de l'emploi et celui de la formation professionnelle détermine :

1) Les conditions dans lesquelles les employeurs doivent accueillir, en qualité de stagiaires, les chercheurs d'emploi ;

2) Les programmes de formation professionnelle des chercheurs du premier emploi et les promoteurs des micros, petites et moyennes entreprises.

TITRE V : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

Article 151.1 : Il y a suspension du contrat du travail chaque fois que le travailleur est fondé à ne pas fournir sa prestation de travail ou l'employeur à s'abstenir de fournir le travail.

Article 151.2 : Le contrat de travail est suspendu notamment:

1°- en cas de fermeture de l'établissement par suite du départ de l'employeur sous les drapeaux ou pour une période obligatoire d'instruction militaire ;

2°- pendant la durée du service militaire du travailleur et pendant les périodes obligatoires d'instructions militaires auxquelles il est astreint;

3°- pendant la durée de l'absence du travailleur, en cas de maladie non professionnelle dûment constatée par un Médecin, durée limitée à six mois, ce délai est prorogé jusqu'au remplacement du travailleur ;

4°- pendant la période d'indisponibilité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;

5°- pendant le repos de la femme travailleuse bénéficiaire du congé de maternité ;

6°- pendant la grève ou le lock-out si ceux-ci ont été déclenchés dans le respect de la procédure de règlement des conflits collectifs du travail ;

7°- pendant la période de disponibilité du travailleur ;

8°- pendant la période de mise à pied du délégué syndical dans l'attente de la décision définitive de l'inspecteur du travail ;

9°- pendant la détention provisoire du travailleur dans la limite de six mois ;

10°- pendant la durée du mandat de député à l'Assemblée nationale, à la demande écrite de l'intéressé ;

11°- pendant la durée de l'absence du travailleur autorisée par l'employeur en vertu de la réglementation, des conventions collectives ou d'accords individuels ;

12°- pendant la période de chômage technique ou de chômage économique ;

13°- pendant la durée du congé d'éducation ouvrière accordé dans les conditions fixées conformément aux dispositions en vigueur ;

14°- pendant la période de pèlerinage aux lieux saints ;

15°- pendant la durée du congé payé ;

16°- pendant la période de l'exercice par le travailleur d'un mandat régulier politique ou syndical incompatible avec l'exercice d'une activité rémunérée.

Seules les périodes de suspension visées aux points **1°, 2°, 9° et 10**° ci-dessus ne sont pas considérées comme temps de service pour la détermination de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise.

Article 151.3. : La suspension du contrat du travail n'affecte que les obligations principales des parties, à savoir l'obligation pour le salarié de fournir une prestation de travail et l'obligation pour l'employeur de rémunérer ce travail.

Les obligations secondaires, notamment les obligations de logement, de loyauté et de discrétion, continuent à produire leurs effets au cours de la période de suspension, sauf autrement disposé par le présent Code.

Article 151.4 : La suspension du contrat de travail n'entraîne pas celle du mandat syndical.

Article 151.5 : Sauf dispositions contraires, les périodes de suspension sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté.

CHAPITRE II : MALADIES ET ACCIDENTS

Articles 152.1 : Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant toute la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie. L'accident de trajet est assimilé à un accident du travail pour l'application des présentes dispositions. L'employeur est tenu de faire la déclaration à l'organisme chargé de la Sécurité Sociale et d'informer l'inspecteur du travail des accidents et maladies professionnelles dans les quarante-huit heures de la survenance de l'accident ou de la maladie professionnelle, faute de quoi il supportera les frais inhérents aux traitements liés à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle.

La durée des périodes de suspension est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

Article 152.2 : Au cours de la période de suspension, l'employeur ne peut résilier le contrat à durée indéterminée que pour faute grave ou en cas de force majeure, rendant impossible le maintien du contrat. Il incombe à l'employeur de rapporter la preuve du motif qui peut à titre exceptionnel, justifier une résiliation du contrat de travail.

Article 152.3 : A l'issue de la période de suspension, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire si le médecin du travail le déclare apte à tenir l'emploi qui était le sien avant la maladie professionnelle ou l'accident du travail.

L'employeur qui ne réintègre pas le salarié dans son emploi ou dans un emploi équivalent doit payer les salaires et indemnités que le salarié aurait perçus s'il avait occupé son emploi.

Si après un an, l'employeur n'a pas réintégré le salarié dans son emploi ou dans un emploi équivalent, la juridiction chargée du Travail peut le condamner à verser au salarié une indemnité correspondant à deux années de salaire. Cette indemnité se cumule avec les salaires et indemnités dus pour l'année précédente.

Article 152.4 : Si, à l'issue de la période visée à l'article 152.1 ci-dessus, le salarié est inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur doit proposer au salarié un autre

emploi approprié à ses aptitudes telles qu'elles sont appréciées par le médecin du travail, et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

Si l'organisation de l'entreprise ne permet pas de dégager un poste adapté à l'aptitude du salarié, l'employeur peut procéder au licenciement de ce dernier. Il le peut également lorsque le salarié refuse le poste de remplacement qui lui a été proposé. Dans ces deux situations, la procédure du licenciement pour motif personnel doit être suivie.

Si le licenciement est prononcé, le salarié a droit à l'indemnité compensatrice de préavis bien qu'il ne soit pas en état de fournir la prestation de travail prévue par le contrat ; il perçoit également l'indemnité de licenciement.

Si l'employeur ne propose pas un nouveau poste présentant les caractéristiques mentionnées à l'alinéa 1 du présent article, alors que l'organisation de l'entreprise le permettrait, le salarié a droit à une indemnité correspondant à une année de salaire, en sus des indemnités de préavis et de licenciement.

Article 152.5 : Les maladies non professionnelles ou les inaptitudes temporaires résultant d'un accident qui n'est ni un accident du travail ni un accident de trajet n'entraînent normalement que la suspension du contrat de travail. Cependant, l'employeur peut licencier un salarié malade lorsque la fréquence ou la durée des absences du salarié, durée égale ou supérieure à six mois, entraîne une perturbation importante dans le fonctionnement de l'entreprise. La suspension est alors maintenue jusqu'au remplacement effectif du salarié. En cas de litige, la juridiction chargée du travail apprécie la légitimité du licenciement en tenant compte du nombre de salariés, de l'emploi occupé, des difficultés de remplacement du salarié absent et de l'ancienneté de celui-ci.

CHAPITRE III : MATERNITE

Article 153.1. La femme salariée a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine huit semaines après la date de celui-ci. Il est, de toute façon, interdit d'employer des femmes en couches dans les six semaines qui suivent leur délivrance.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail peut être prolongée jusqu'au terme des quatorze semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée a droit.

Si un état pathologique attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches le rend nécessaire, la période de suspension du contrat est augmentée de la durée de cet état pathologique sans pouvoir excéder au total huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et dix semaines après la date de celui-ci.

Article 153.2 : En cas de naissances multiples, le congé de maternité est prolongé de deux semaines.

Article 153.3 : La femme salariée a droit, pendant le congé de maternité, aux soins médicaux conformément à la réglementation en vigueur. Elle bénéficie en plus de la moitié du salaire qu'elle percevait au moment de la suspension du travail.

La Caisse Nationale de Sécurité Sociale verse à la salariée l'autre moitié de son salaire.

Article 153.4 : A l'expiration de son congé de maternité, la mère peut, si elle le souhaite, prendre un congé non rémunéré, pendant une période qui ne peut pas excéder neuf mois.

Les salariées qui ne sollicitent pas ce congé ont droit à des périodes de repos journalier d'une durée totale d'une heure, pour allaitement. Ce droit est accordé pour une période maximale de neuf mois à compter de la naissance de l'enfant. Les périodes de repos peuvent être prises en une, deux ou trois pauses à des moments déterminés par la salariée et portés à la connaissance préalable de l'employeur. La modification ultérieure des moments de repos peut se faire par accord des parties.

Les salariées qui auraient bénéficié d'un congé sans solde ont également droit, lors de la reprise du travail, aux repos pour allaitement dans la limite de la période de neuf mois postérieurs à la naissance de l'enfant.

Article 153.5 : Au cours du congé de maternité ou du congé non rémunéré, l'employeur ne peut résilier le contrat de la salariée que s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée non liée à l'état de grossesse ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à la maternité de maintenir ledit contrat.

En cas de litige, l'Inspecteur du Travail ou la juridiction chargée du Travail saisie appréciera les droits de la salariée.

Le travailleur ou l'employeur peut saisir directement la juridiction chargée du travail en cas de litige.

Toutefois, tout travailleur ou tout employeur peut demander à l'inspecteur du travail de régler le différend à l'amiable. Si les parties se concilient totalement ou partiellement, l'inspecteur du travail établit un procès-verbal qui met définitivement fin au litige sur tous les points faisant l'objet de la conciliation. En cas de non conciliation, le travailleur ou l'employeur peut saisir la juridiction compétente chargée du travail.

La conciliation devant l'inspecteur du travail est facultative.

Article 153.6 : La femme pendant la grossesse ou après la naissance de l'enfant, peut, jusqu'à l'expiration du neuvième mois suivant la naissance de l'enfant, librement rompre le contrat de travail sans préavis.

CHAPITRE IV : OBLIGATIONS MILITAIRES

Article 154.1 : Chaque fois qu'un salarié doit interrompre son activité professionnelle pour accomplir ses obligations militaires, le contrat de travail est suspendu.

Article 154.2 : Dès que le salarié a connaissance de la date à laquelle il sera libéré de ses obligations militaires, il doit en informer l'employeur.

Le salarié qui se présente pour reprendre son activité professionnelle à l'expiration de ses obligations militaires retrouve l'emploi qu'il occupait précédemment ou un emploi équivalent.

Le salarié qui ne se présente pas pour reprendre son activité professionnelle dans les trente jours suivant la date de sa libération est considéré comme démissionnaire.

Lorsque la suspension a été provoquée par une période d'instruction militaire, ce délai est ramené à une semaine.

Article 154.3 : Le contrat de travail est également suspendu du fait de l'exécution par l'employeur de ses obligations militaires chaque fois que celles-ci nécessitent la fermeture de son établissement.

CHAPITRE V: CHOMAGE TECHNIQUE ET CHOMAGE ECONOMIQUE

Article 155.1 : Le chômage technique

En cas de nécessité d'une interruption collective de travail résultant de causes conjoncturelles ou accidentelles, telles que des accidents survenus au matériel, une interruption de la force motrice, un sinistre, des intempéries, une pénurie accidentelle de matières, d'outillage, de moyens de transport, l'employeur peut, après information des délégués syndicaux, s'il en existe, décider de la mise en chômage technique de tout ou partie du personnel de l'entreprise, que le contrat de travail soit à durée déterminée ou indéterminée. Si le régime juridique du chômage technique n'est pas prévu par la convention collective ou par la réglementation, l'inspecteur du travail doit, au préalable, être informé des mesures envisagées. Un accord entre les parties peut préciser la durée du chômage technique et le cas échéant, l'indemnisation des travailleurs pendant cette période. La période de chômage technique ne peut, renouvellement compris, excéder six mois.

Article 155.2 : Le chômage économique

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

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

Article 155.3 : L'employeur qui envisage de mettre tout ou partie de son personnel en chômage économique doit en informer les délégués syndicaux, s'il en existe. Ceux-ci doivent répondre dans un délai de huit jours ouvrables qui suivent le dépôt de sa proposition.

L'employeur doit informer l'inspecteur du travail de sa décision et les modalités de sa mise en œuvre.

SECTION UNIQUE : DISPOSITIONS COMMUNES AU CHOMAGE TECHNIQUE ET AU CHOMAGE ECONOMIQUE

Article 155.4 : En cas de refus d'un travailleur d'accepter le chômage technique ou économique, la rupture du contrat qui peut en résulter est du fait de l'employeur sans pour autant revêtir un caractère abusif, sauf si la décision procède d'une intention manifeste de nuire au travailleur.

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

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

Article 155.5 : Pendant les périodes de chômage technique ou de chômage économique, l'employeur ne peut recourir en aucune façon :

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

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

Ces périodes de chômage doivent être considérées comme temps de travail pour la détermination de l'ancienneté.

Article 155.6 : Pendant les périodes de chômage technique ou chômage économique, sauf cas de force majeure, il sera versé au travailleur une indemnité qui ne peut être inférieure à trente pour cent du salaire de base.

Le travailleur continuera à bénéficier de toutes les prestations de sécurité sociale auxquelles il a droit au titre de son contrat de travail.

L'employeur prendra les dispositions appropriées afin que soient maintenus les droits et les prestations de sécurité sociale comme si le travailleur était en activité.

Article 155.7 : Le travailleur mis en chômage technique ou en chômage économique peut, s'il trouve un nouvel emploi ou pour tout autre motif, quitter l'entreprise sans préavis, en prévenant auparavant l'employeur par écrit.

Article 155.8 : Passé les délais prévus aux articles 155.1 et 155.2 du présent Code, la procédure de licenciement pour motif économique s'applique.

CHAPITRE VI : DISPONIBILITE

Article 156.1 : Le travailleur peut, sur sa demande, bénéficier d'une mise en disponibilité.

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

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

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

Article 156.2 : La disponibilité ne peut cependant être refusée lorsqu'elle est demandée :

1°)- Pour allaitement à l'issue d'un congé de maternité ;

2°)- En cas de veuvage pour la femme dans la limite de six mois ;

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

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

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

TITRE VI : MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 160.1 : A défaut de dispositions législatives ou de clauses conventionnelles prévoyant les modifications relatives à l'exécution du contrat, l'employeur ne peut imposer au salarié que des modifications mineures par rapport aux conditions de travail précisées lors de l'embauche ou appliquées immédiatement après celle-ci.

L'employeur ne peut pas imposer au salarié des modifications substantielles du contrat. Il peut seulement proposer ces modifications au salarié, en cas de refus de ce dernier et si ce refus rend impossible le maintien de la relation contractuelle existante, l'employeur peut procéder à un licenciement dans le respect des conditions prévues par le présent Code.

Article 160.2 : Si la proposition de modification du contrat présentée par le travailleur est substantielle et qu'elle est refusée par l'employeur, le travailleur peut rompre le contrat de travail, mais cette rupture lui est imputable.

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

Article 160.3 : S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

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

TITRE VII : CESSATION DE LA RELATION DE TRAVAIL

CHAPITRE I : CESSATION DES CONTRATS A DUREE DETERMINEE

Article 171.1 : Le contrat de travail à durée déterminée prend fin à l'échéance du terme.

Article 171.2 : A l'échéance du contrat à durée déterminée, l'employeur doit au salarié une indemnité de fin de contrat égale à cinq pour cent du montant total des salaires et indemnités acquis par celui-ci pendant l'exécution du contrat. Il doit également remettre au salarié un certificat de travail dans les conditions prévues par le présent Code.

Article 171.3 : Lorsqu'un contrat de travail à durée indéterminée fait suite à un contrat de travail à durée déterminée lors de l'échéance de celui-ci, l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est calculée en incluant la période couverte par le contrat à durée déterminée.

Article 171.4 : Le contrat à durée déterminée peut être rompu avant l'échéance du terme par accord des parties à condition que celui-ci soit constaté par un écrit. Cet écrit peut être présenté par voie de requête au Président de la juridiction chargée du travail dans le ressort duquel il a été établi. Celui-ci y appose la formule exécutoire pour qu'il soit exécuté comme un jugement.

A défaut d'accord des parties, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure.

La rupture anticipée du contrat par l'employeur, en dehors des hypothèses mentionnées aux alinéas précédents du présent article, ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme de contrat sans préjudice de l'indemnité prévue à l'article 171.2 du présent Code.

La rupture anticipée du contrat par le salarié, en dehors des mêmes hypothèses mentionnées, ouvre droit, pour l'employeur, à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

En tout état de cause, le salarié a droit à un certificat de travail.

CHAPITRE II : CESSATION DES CONTRATS A DUREE INDETERMINEE

Article 172.1 : La rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée, après l'expiration de la période d'essai, qui résulte d'une initiative de l'employeur est un licenciement.

Article 172.2 : Les ruptures d'un commun accord des contrats de travail ne sont licites et ne permettent d'éluder les règles du licenciement que si elles sont constatées par un écrit signé en présence de l'Inspecteur du Travail.

Article 172.3 : La rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée, après l'expiration de la période d'essai, qui résulte d'une initiative du salarié est, en principe, une démission. Toutefois, elle est assimilée au licenciement et est assujettie aux règles de fond régissant celui-ci lorsque le salarié a pris la décision de mettre fin aux relations contractuelles à la demande de l'employeur ou à la suite d'une faute commise par ce dernier.

Article 172.4 : Le contrat de travail à durée indéterminée peut également 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 période, l'exécution du contrat. Sous réserve de dispositions législatives ou réglementaires contraires, la cessation du contrat de travail intervenant dans ces conditions n'ouvre pas droit à indemnité.

La cessation des activités de l'entreprise, sauf cas de force majeure, ne dispense pas l'employeur de respecter les règles du licenciement.

Article 172.5 : La perte de confiance ne peut en tant que telle être un motif de licenciement ; seuls les éléments objectifs justifiant cette perte de confiance peuvent être à la base d'un licenciement.

SECTION I : JUSTIFICATIONS DU LICENCIEMENT

Article 172.6 : Un salarié ne peut être licencié que s'il existe un motif objectivement vérifiable de nature à rendre impossible le maintien de la relation contractuelle.

Article 172.7 : Le motif du licenciement peut tenir à la personne du salarié, qu'il s'agisse de son état de santé entrainant une invalidité permanente, de son inaptitude à tenir l'emploi, de son insuffisance professionnelle ou de son comportement fautif. Le licenciement est alors qualifié de «licenciement pour motif personnel».

L'abandon de poste constaté par voie d'huissier peut constituer un motif de licenciement justifié.

Article 172.8 : Le motif du licenciement peut être lié à l'organisation, à la restructuration, à la baisse d'activité ou à la fermeture de l'entreprise. Chaque fois que le poste occupé par un salarié est supprimé ou transformé de façon substantielle, le licenciement qui survient en raison

de cette suppression ou de cette transformation est qualifié de « licenciement pour motif économique » et obéît à certaines règles particulières.

Article 172.9 : Les litiges relatifs à la justification du licenciement économique peuvent être portés à la demande de l'une ou de l'autre partie devant la juridiction chargée du travail territorialement compétent ou l'Inspecteur du Travail du ressort pour conciliation.

Il appartient à l'employeur de rapporter la preuve de l'existence et de la pertinence du motif qu'il invoque pour justifier le licenciement.

L'employeur ne peut pas avancer devant l'Inspecteur du travail ou le Juge du travail un motif qui n'aurait pas été notifié dans la lettre du licenciement.

Article 172.10 : Lorsque la preuve d'un motif justifiant le licenciement n'a pas été apportée par l'employeur, le tribunal condamne celui-ci à verser au travailleur une indemnité pour licenciement injustifié au moins égale à six mois de salaire. Le salaire mensuel pris comme base de calcul est le dernier salaire mensuel brut perçu par le salarié pour un mois de pleine activité.

L'indemnité due en cas de licenciement injustifié se cumule avec toutes les autres indemnités auxquelles le licenciement est susceptible de donner naissance.

SECTION II : PROCEDURE DE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL

Article 172.11 : L'employeur qui envisage de licencier un travailleur doit, au préalable, le convoquer par lettre recommandée ou remise en main propre, à un entretien ; la lettre de convocation doit parvenir au salarié cinq jours au moins avant l'entretien.

La convocation à l'entretien, qui émane de l'employeur ou de son représentant, précise la date, l'heure, le lieu de l'entretien les motifs qui font envisager le licenciement, la possibilité pour le travailleur de se faire assister, et éventuellement représenter, par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit au syndicat auquel il est éventuellement affilié.

Au cours de l'entretien, l'employeur ou son représentant peut être assisté de membres dirigeants de l'entreprise. Il expose les motifs qui lui font envisager le licenciement et recueille les explications du travailleur ainsi que les arguments développés par la personne qui l'assiste. Un procès-verbal constatant la tenue de l'entretien doit être dressé sur-le-champ et signé de toutes les parties.

Au cas où une des parties refuse de signer, celle-ci doit mentionner ses réserves sur le procès-verbal et contresigner.

Tous les travailleurs de l'entreprise participant à cette réunion seront rémunérés comme s'ils n'avaient pas quitté leur poste habituel de travail.

Les frais de déplacement qui pourraient être occasionnés par leur participation à l'entretien sont pris en charge par l'employeur**.**

Article 172.12 : L'employeur ne peut pas prendre la décision de licencier au cours de l'entretien. Il doit observer un délai de réflexion pendant les deux jours ouvrables qui suivent l'entretien.

Lorsque le travailleur ne se présente pas et ne se fait pas représenter à l'entretien, l'employeur n'est point obligé d'organiser un nouvel entretien.

Article 172.13 : L'employeur qui décide de licencier doit notifier le licenciement au travailleur par lettre remise en main propre avec accusé de réception ou par lettre recommandée ; cette lettre ne peut être remise ou expédiée avant le troisième jour suivant celui prévu pour l'entretien ; elle doit indiquer expressément le ou les motifs du licenciement.

Article 172.14 : L'employeur qui ne respecte pas une des règles précédentes est condamné à verser au travailleur licencié une indemnité égale à trois mois de salaire ; le salaire mensuel de référence est celui indiqué à l'article 172.9, alinéa 1 du présent Code. Cette condamnation se cumule avec celle qui serait prononcée en raison du caractère injustifié du licenciement.

Article 172.15 : Lorsque l'employeur envisage un licenciement pour une faute et que la faute commise impose une cessation immédiate de la prestation de travail, il peut prononcer une mise à pied conservatoire immédiate dans l'attente de sa décision définitive. Cette mise à pied conservatoire ne peut, en aucun cas, entraîner une suspension de rémunération supérieure à dix jours ouvrables.

En cas de litige, si la juridiction chargée du travail estime que la gravité de la faute ne justifiait pas la mise à pied conservatoire, elle en prononce l'annulation et l'employeur est tenu de rémunérer les journées de mise à pied.

SECTION III : PROCEDURE DE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

Article 172.16 : Tous les projets de licenciement pour motif économique doivent être soumis pour avis aux délégués syndicaux ou aux travailleurs de l'entreprise ou de l'établissement concerné lorsqu'il n'existe pas de délégués syndicaux**.**

L'employeur remet aux délégués syndicaux sept jours avant la première réunion un dossier indiquant les motifs du ou des licenciements envisagés, le nombre et les catégories de travailleurs susceptibles d'être licenciés, les critères envisagés pour fixer l'ordre des licenciements, la période au cours de laquelle les licenciements pourraient être notifiés, les mesures adoptées pour limiter le nombre des licenciements et pour faciliter le reclassement des salariés licenciés. Ce dossier est dans le même temps adressé à l'Inspecteur du Travail du ressort.

Article 172.17 : Une seconde réunion avec les délégués syndicaux se tient au plutôt sept jours après la première ; au cours de celle-ci, l'employeur présente le dernier état de son projet de licenciement et expose les motifs qui lui font modifier ou écarter les propositions des délégués syndicaux. Ceux-ci peuvent émettre leur avis, sur les solutions envisagées et sur l'argumentation de l'employeur. Un procès-verbal de réunion dûment paraphé par les parties rapporte la communication de l'employeur, les observations des délégués et la discussion qui a suivi.

Article 172.18 : L'employeur doit, après cette réunion, communiquer à l'Inspecteur du Travail son projet définitif de licenciement mentionnant le nom et la qualification des personnes qu'il envisage de licencier, les dates prévues de notification des licenciements et les mesures adoptées pour faciliter le reclassement des travailleurs licenciés.

Article 172.19 : Lorsque le projet de licenciement concerne moins de dix personnes, l'Inspecteur du Travail ne dispose d'aucun pouvoir pour retarder les licenciements. L'Inspecteur du Travail étant informé, l'employeur peut procéder aux licenciements par lettre motivée adressée en recommandée ou remise en main propre avec accusé de réception.

Article 172.20 : Lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés, l'Inspecteur du Travail peut demander qu'une troisième réunion des parties soit tenue en sa présence dans les dix jours qui suivent la réception du projet par lui. Au cours de cette réunion, l'Inspecteur du

Travail peut faire toute proposition de nature à éviter les licenciements, à en réduire le nombre ou à faciliter le reclassement des personnes menacées de licenciement.

L'employeur ne peut mettre en œuvre aucun des licenciements projetés dans les dix jours qui suivent la réception du projet par l'Inspecteur du travail. Passé ce délai, il peut procéder à la notification des licenciements par lettre motivée adressée en recommandée ou remise en main propre avec accusé de réception.

Article 172.21 : Lorsque des ruptures négociées font partie d'une opération de réduction des effectifs ou de transformation des emplois pour motif économique, elles sont soumises aux mêmes obligations de consultation des délégués syndicaux et d'information de l'Inspecteur du Travail que les licenciements eux-mêmes. Elles sont comptabilisées pour la détermination du nombre des licenciements envisagés.

Lorsque le projet fait appel à la retraite anticipée des salariés, l'organe chargé de la Sécurité Sociale doit être associé, afin de déterminer les modalités selon lesquelles seront assurées la couverture sociale des intéressés et la préservation de leurs droits jusqu'à ce qu'ils remplissent les conditions d'ouverture du droit à une pension de vieillesse.

Article 172.22 : Si, dans les trois mois qui suivent le licenciement pour motif économique de moins de dix personnes, l'employeur entend procéder à un nouveau licenciement pour motif économique, le calcul du nombre de licenciements envisagés est effectué en ajoutant les licenciements pour motif économique qui sont déjà intervenus. La procédure des licenciements d'au moins dix personnes doit être suivie si la somme des licenciements envisagés et des licenciements déjà prononcés est au moins égale à dix.

SECTION IV : CONSEQUENCES DU LICENCIEMENT

Article 172.23 : La rupture du contrat de travail à durée indéterminée ne devient effective qu'à l'expiration d'une période de préavis ou délai congé.

La période de préavis est fonction de la catégorie professionnelle du salarié. Elle est de trois mois pour le personnel cadre et assimilé, deux mois pour les agents de maîtrise et contremaître et un mois pour le personnel d'exécution.

Article 172.24: Le délai de préavis commence à courir le jour où le salarié a reçu notification écrite du licenciement.

Article 172.25 : Pendant le préavis, l'employeur et le salarié restent liés par les obligations réciproques résultant du contrat de travail. L'employeur ne peut pas modifier les attributions et la rémunération du salarié ; le salarié doit effectuer sa prestation habituelle de travail avec diligence.

Au cours du préavis, le salarié dispose de huit heures par semaine, prises sur le temps de travail, pour chercher un nouvel emploi ; ces heures de disponibilité peuvent être prises en une ou deux fois au cours d'une semaine ; elle ne peut être cumulée avec les heures de la semaine suivante.

Ar**ticle 172.26** : L'employeur peut dispenser le salarié d'effectuer tout ou partie du préavis. Cette dispense ne peut entraîner aucune diminution des salaires, congés ou autres avantages que le salarié aurait perçu s'il avait accompli son travail.

Article 172.27 : L'employeur et le salarié peuvent, mais seulement après notification du licenciement, convenir de ne pas exécuter le préavis et se libérer de leurs obligations réciproques pendant le délai-congé. Cet accord doit être écrit.

Article 172.28 : L'employeur qui ne respecte pas son obligation de préavis est condamné à payer une somme indemnisant le salarié du préjudice résultant des pertes de salaire, d'indemnités et des autres avantages que le travailleur aurait acquis s'il avait pu travailler pendant toute la durée du délai-congé.

Le salarié licencié qui, unilatéralement, décide de ne pas travailler pendant le préavis, doit verser à l'employeur une indemnité correspondant aux salaires qu'il aurait perçus s'il avait normalement travaillé jusqu'à l'expiration du délai-congé.

Cependant, le salarié qui a été licencié sans justification ne peut pas être condamné pour n'avoir pas fourni son travail pendant le délai-congé.

Il ne peut pas l'être non plus pour avoir cessé de travailler en cours de préavis à la suite d'une inexécution par l'employeur de ses propres obligations. Dans ce dernier cas, l'employeur doit payer les salaires, congés et autres avantages qui auraient été acquis par le salarié s'il avait travaillé jusqu'à l'expiration du préavis.

Article 172.29 : Aucun préavis n'est dû au salarié licencié pour faute grave.

Article 172.30 : Le salarié qui a travaillé effectivement au moins douze mois pour le compte de l'entreprise au titre du contrat qui est rompu a droit à une indemnité de licenciement dont les modalités de calcul sont définies par arrêté du Ministre chargé du Travail.

Aucune indemnité de licenciement n'est due au travailleur licencié pour faute grave.

Article 172.31 : L'indemnité de licenciement se cumule avec l'indemnité compensatrice de congés payés, l'indemnité de préavis et les indemnités éventuellement dues en cas de licenciement prononcé en violation des règles légales, réglementaires ou conventionnelles.

Article 172.32 : L'employeur doit, à l'expiration du contrat de travail, délivrer au travailleur un certificat contenant exclusivement la date de son entrée dans l'entreprise et celle de son départ, et la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

Ce certificat ne doit pas comporter d'appréciations défavorables au travailleur.

Sont exempts de timbre et d'enregistrement les certificats de travail délivré aux salariés.

Article 172.33 : Lorsqu'au moment de la cessation de la relation de travail, l'employeur fait signer au travailleur un reçu par lequel ce dernier reconnaît avoir été bénéficiaire de tous ses droits, ce reçu dit « reçu pour solde de tout compte » peut être dénoncé par le travailleur dans le trimestre de sa signature. La dénonciation doit être écrite, dûment motivée et adressée à l'ancien employeur.

Le délai de forclusion pour dénoncer le reçu ne peut être opposé au travailleur :

1. si le reçu ne porte pas la mention, en caractère très apparent, du délai de forclusion ;
2. si la mention « pour solde de tout compte » n'est pas entièrement manuscrite et suivie de la signature du salarié, et si le salarié ne sait pas écrire, il se fait assister d'une personne de son choix.

Le reçu « pour solde de tout compte » régulièrement dénoncé ou à l'égard duquel la forclusion ne peut jouer n'a que la valeur d'un simple reçu des sommes qui y figurent.

SECTION V : MISE A LA RETRAITE

Article 172.34 : Tous les travailleurs ont droit à la retraite.

Le contrat de travail à durée indéterminée prend fin lorsque le travailleur atteint l'âge de la retraite prévu par les lois et règlements en vigueur sur le régime général d'affiliation. En outre, dans certaines professions dont la liste sera déterminée par arrêté du Ministre chargé du Travail, les relations de travail pourront se poursuivre d'accord partie au-delà de l'âge légal de retraite.

En tout état de cause, le départ à la retraite à l'initiative de l'une ou l'autre des parties ne constitue pas une démission ni un licenciement, et obéit au régime juridique défini par le Code de la Sécurité Sociale.

Les travailleurs mis à la retraite ont droit à une indemnité de départ à la retraite dont le montant est fixé par arrêté du Ministre en charge du travail.

Article 172.35 : En cas de prorogation tel que prévu à l'alinéa 2 de l'article précédent, le contrat de travail continue à lier les parties jusqu'au terme convenu par elles. Lorsque la rupture intervient, elle est soumise au régime juridique du départ à la retraite. Cependant, lorsque le salarié commet une faute grave pendant cette période, l'employeur peut faire jouer les règles du licenciement.

Article 172.36 : L'employeur doit notifier au salarié, avant que celui-ci ait atteint l'âge de la retraite son intention de le mettre à la retraite ou, au contraire, de proposer une prolongation du contrat de travail.

Cette notification doit intervenir au moins six mois avant le jour normal de mise à la retraite lorsque le salarié à plus de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise. Ce délai est de deux mois lorsque le salarié a entre deux et dix ans d'ancienneté dans l'entreprise, il est d'un mois dans les autres cas.

Article 172.37 : Dans les cinq années précédant l'âge de départ à la retraite, tout travailleur assuré remplissant les conditions fixées par la réglementation sociale en vigueur peut, à sa demande et pour convenances personnelles, bénéficier d'une retraite par anticipation proportionnellement à sa période d'assurance accomplie. Pour ce faire, le salarié bénéficiera de l'indemnité prévue à l'article 172.34 alinéa 4 du présent Code sauf dispositions plus favorables convenues entre les parties ou de la part l'employeur.

SECTION VI : DEMISSION

Article 172.38 : Le salarié peut librement démissionner sous réserve des dispositions de l'article 172.3 du présent Code. Il n'a pas à justifier sa démission. La volonté de démissionner doit être expresse et non équivoque.

Le travailleur poussé à la démission du fait de l'employeur peut saisir l'inspection du travail ou les juridictions compétentes.

Article 172.39 : La rupture du contrat de travail ne devient effective qu'à l'expiration du préavis dont la durée est prévue à l'article 172.23 alinéa 2 du présent Code.

Article 172.40 : Le salarié démissionnaire qui ne respecte pas son obligation de préavis doit à l'employeur une indemnité correspondant au salaire qu'il aurait perçu s'il avait normalement travaillé jusqu'à l'expiration du délai-congé fixé à l'article précédent.

Cette indemnité peut être d'un montant plus élevé lorsque, en refusant d'exécuter le préavis, le salarié démissionnaire a eu l'intention de causer un préjudice à l'employeur et lui a effectivement causé un préjudice distinct de celui qui résulte habituellement de la seule inexécution du délai-congé.

Article 172.41 : L'employeur qui s'oppose à l'exécution du préavis du démissionnaire doit payer à celui-ci une somme équivalente à son préavis.

Article 172.42 : L'employeur et le salarié démissionnaire peuvent, d'un commun accord, décider de ne pas exécuter le préavis et se libérer de leurs obligations réciproques.

Article 172.43 : Lorsque, en cours de préavis, l'employeur ou le salarié commet une faute grave, celle-ci entraîne la cessation immédiate du contrat de travail.

SECTION VII - DECES

Article 172.44 : Lorsque le décès de l'employeur entraîne la cessation des activités de l'entreprise, les salariés ont droit à l'indemnité de préavis, l'indemnité de licenciement et l'indemnité compensatrice de congés payés dans les conditions analogues à celles qui existent lors d'un licenciement justifié.

Article 172.45 : En cas de décès du salarié, ses héritiers ont droit à une indemnité pour services rendus équivalent au moins à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 172.30 du présent Code. Il sera également reversé aux héritiers tous les droits qui étaient ceux du salarié au jour du décès.

LIVRE 2 : CONDITIONS DE TRAVAIL

TITRE I : REGLEMENT INTERIEUR ET DROIT DISCIPLINAIRE
CHAPITRE I : REGLEMENT INTERIEUR

Article 211.1 : L'élaboration d'un règlement intérieur est obligatoire dans toutes les entreprises et tous les établissements employant habituellement au moins vingt-cinq salariés.

Article 211.2 : On entend par entreprise, toute organisation, quelle que soit sa forme juridique (société, association, syndicat, propriété individuelle), ayant une activité de production, de distribution ou de fourniture de services.

L'établissement est un lieu déterminé où un groupe de personnes travaillant en commun de façon habituelle sous la direction d'une même autorité.

L'entreprise peut comprendre plusieurs établissements.

Article 211.3 : Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe obligatoirement les règles générales et permanentes relatives à la discipline, en déterminant la nature et l'échelle des sanctions susceptibles d'être prononcées ainsi que les dispositions procédurales garantissant les droits de la défense, l'hygiène et la sécurité applicables dans l'établissement ou l'entreprise.

Article. 211.4 : A l'exception des mises à pied, mutations, rétrogradations ou licenciement à titre disciplinaire, le règlement intérieur ou tout acte unilatéral autrement qualifié émanant de

l'employeur, ne doit contenir aucune disposition concernant la mobilité ou la perte d'emploi. Il ne doit pas contenir non plus de dispositions relatives à l'obligation de non-concurrence. Toute stipulation contraire est réputée non écrite.

Article 211.5 : Les clauses du règlement intérieur qui supprimeraient ou limiteraient les droits des salariés, tels qu'ils résultent des lois et des règlements en vigueur ou des conventions collectives applicables dans l'établissement, sont nulles.

Lorsque, en raison de l'évolution législative, réglementaire ou conventionnelle, les dispositions du règlement intérieur ne sont plus conformes aux normes légales, réglementaires ou conventionnelles, le chef d'entreprise ou d'établissement doit procéder à une révision du règlement intérieur. En cas de carence, l'Inspecteur du travail peut le mettre en demeure de réaliser cette révision.

Dans le cas visé à l'alinéa précédent, même en l'absence de modification expresse, les clauses du règlement intérieur devenues contraires aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles sont nulles et de nul effet à compter du jour même où elles ne sont plus conformes aux nouvelles normes légales, réglementaires ou conventionnelles.

Article 211.6 : Le règlement intérieur est élaboré par la direction de l'entreprise ou de l'établissement. Il est soumis pour avis aux délégués syndicaux qui, dans les quinze jours, doivent adresser par écrit leurs observations au chef d'entreprise ou d'établissement. L'absence de réponse, dans le délai prescrit, vaut acquiescement.

Le projet de règlement intérieur accompagné de l'exposé éventuel des observations des délégués syndicaux est ensuite soumis au contrôle de l'Inspecteur du Travail.

L'Inspecteur du Travail peut exiger l'adjonction de dispositions obligatoires prévues à l'article 211.3 et le retrait ou la modification de clauses prohibées par les articles 211.4 et 211.5 précités.

Article 211.7 : Lorsque l'Inspecteur du Travail ne fait pas d'observation dans les trente jours ouvrables qui suivent le jour où le règlement intérieur lui a été remis, l'employeur doit déposer ce règlement intérieur au greffe de la juridiction chargée du travail ou de la juridiction proche et l'afficher dans les locaux de l'entreprise. Le règlement intérieur entre en application un mois après le jour où il a été procédé à l'affichage dans les locaux de l'entreprise.

Article 211.8 : Lorsque l'Inspecteur du travail exige une modification dans les trente jours ouvrables, l'employeur peut exercer un recours devant l'Inspecteur Général du Travail.

Ce recours n'est recevable que s'il est exercé dans les trente jours ouvrables qui suivent la décision de l'inspecteur du travail.

L'Inspecteur Général du Travail doit faire connaître sa décision dans les trente jours ouvrables qui suivent la présentation du recours. L'absence de décision de l'Inspecteur Général du Travail dans ce délai ôte toute force juridique à la décision de l'Inspecteur du Travail ; l'employeur peut dans ce cas, afficher dans les locaux de l'entreprise le règlement intérieur non modifié.

Si le recours n'est pas recevable ou si l'Inspecteur Général du Travail statue dans les trente jours ouvrables, l'employeur doit modifier le règlement intérieur conformément aux instructions de l'autorité administrative, avant de procéder à l'affichage.

Article 211.9 : Après l'affichage du règlement intérieur dans l'entreprise, les contestations concernant la régularité de celui-ci sont portées devant la juridiction chargée du travail ou la juridiction saisie qui peut ordonner, par application des articles 211.4, 211.5 et 211.6 du présent

Code, le retrait ou l'adjonction de clauses et tirer toutes les conséquences de la nullité d'une clause du règlement intérieur dans les relations juridiques entre un employeur et un salarié.

Article 211.10 : L'affichage doit être effectué à une place convenable aisément accessible, dans les lieux où le travail est effectué ainsi que dans les locaux et à la porte des locaux où se fait l'embauchage. Le texte du règlement doit être tenu dans un bon état de lisibilité.

Article 211.11 : Tout acte unilatéral de l'employeur ou de ses représentants établissant des règles générales et permanentes, applicables dans l'entreprise, un établissement ou une partie d'établissement, est soumis à la même procédure d'élaboration, de contrôle et de publicité que le règlement intérieur.

CHAPITRE II : DROIT DISCIPLINAIRE

Article 212.1 : Une sanction disciplinaire ne peut être infligée à un salarié que lorsque celui-ci a commis une faute dans l'exercice de son activité professionnelle.

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

Article 212.2 : Un employeur ne peut pas prononcer de sanction disciplinaire à l'encontre d'un salarié pour une faute dont lui-même ou l'un de ses représentants a connaissance depuis plus d'un mois.

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

Article 212.3 : L'employeur ne peut infliger qu'une sanction mentionnée dans le règlement intérieur. Les sanctions pécuniaires sont prohibées ; par sanction pécuniaire, il faut entendre toute mesure qui entraîne une réduction de la rémunération normalement due pour la prestation de travail fournie.

Dans les établissements où un règlement intérieur n'est pas obligatoire et n'existe pas, l'employeur peut prononcer, selon la gravité de la faute, un avertissement, un blâme, une mise à pied inférieure ou égale à six jours, un licenciement avec ou sans préavis.

Toute sanction disciplinaire doit faire l'objet d'une notification écrite et motivée sous forme de lettre recommandée ou de lettre remise en main propre au salarié avec accusé de réception.

Lorsqu'un employeur est informé de l'existence d'agissements visés aux articles 6, 7 et 8 du présent Code et émanant de personnes sur lesquelles il a autorité, il doit prendre toutes les mesures appropriées en vue d'y mettre fin et d'en empêcher le renouvellement.

La loi détermine les sanctions pénales encourues par les auteurs des agissements visés aux articles indiqués ci -dessus.

Article 212.4 : La sanction disciplinaire doit être proportionnée à la gravité de la faute. Le juge du travail est habilité à contrôler cette proportionnalité. Son pouvoir d'appréciation ne peut pas être limité par des dispositions du règlement intérieur, de la convention collective ou du contrat de travail.

Article 212.5 : En cas de litige, la juridiction chargée du travail annule la sanction qui a été irrégulièrement prononcée soit parce que la faute reprochée au salarié n'existe pas ou n'a pas un caractère professionnel ou est trop ancienne, soit parce que la sanction prononcée n'est pas mentionnée dans le règlement intérieur (ou dans la loi lorsque le règlement intérieur n'est pas obligatoire), soit parce qu'elle est prohibée ou disproportionnée par rapport à la faute commise.

Article 212.6 : Lorsque la sanction est annulée parce qu'elle est disproportionnée à la gravité de la faute commise, l'employeur peut prononcer une nouvelle sanction disciplinaire dans les quinze jours ouvrables suivant la décision d'annulation ; la sanction prononcée est obligatoirement moins sévère que celle ayant donné lieu à l'annulation.

En dehors de ce cas, le jugement d'annulation fait échec à toute nouvelle sanction à l'occasion des actes ou omissions à l'origine de la sanction annulée.

TITRE II : DUREE DU TRAVAIL ET CONGE
CHAPITRE I : DUREE DU TRAVAIL

Article 221.1 : Dans tous les établissements privés, la durée du travail effectif des salariés est habituellement de quarante heures par semaine.

L'employeur et le salarié peuvent cependant conclure un contrat de travail prévoyant une durée inférieur à quarante heures, le contrat étant alors un contrat de travail à temps partiel.

L'employeur peut également imposer au salarié plus de quarante heures par semaine par application des règles d'équivalence, de récupération, de modulation ou d'heures supplémentaires.

Article 221.2 : Les règles d'équivalence sont fixées par arrêté du Ministre chargé du Travail. Elles déterminent le nombre d'heures de présence au poste de travail, qui correspond à quarante heures de travail effectif.

A défaut de texte réglementaire, les heures de présence au poste de travail sont considérées comme heures de travail effectif.

Article 221.3 : Lorsqu'une interruption collective du travail affecte un établissement ou une partie de l'établissement pour une cause autre qu'une grève, un lock-out, les congés payés ou les jours fériés chômés, les heures perdues peuvent être récupérées dans les douze mois suivants. Les heures récupérées sont payées au taux normal et non au taux majoré des heures supplémentaires.

La récupération des heures perdues n'autorise pas à dépasser les durées maximales journalières et hebdomadaires du travail.

L'inspecteur du travail est tenu informé des interruptions collectives du travail et des modalités de récupération.

Article 221.4 : L'employeur peut conclure avec le ou les syndicats représentatifs dans l'entreprise un accord de modulation prévoyant une répartition inégale des heures de travail selon les semaines. Cet accord ne peut avoir pour effet d'augmenter, sur une année civile, la durée moyenne d'une semaine de travail ; il doit respecter les règles de durée maximale hebdomadaire et journalière du travail.

Les heures effectuées au cours d'une semaine au-delà de quarante heures dans le cadre de la modulation ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

Article 221.5 : L'employeur peut unilatéralement imposer aux salariés des heures de travail supplémentaires, à raison de cent heures par année civile. Au-delà de la centième heure, l'employeur doit obtenir une autorisation de l'inspecteur du travail pour faire effectuer des heures supplémentaires.

Toute heure de travail qui n'est pas une heure d'équivalence, de modulation ou de récupération, effectuée au cours d'une semaine au-delà de la quarantième heure, ou au cours d'un jour au-delà de la huitième heure, est une heure supplémentaire.

Article 221.6 : Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire. Cette majoration est de trente pour cent les quatre premières heures, de soixante pour cent au-delà.

Des modes de rémunération des heures supplémentaires plus avantageux peuvent être établis par contrat individuel de travail ou par convention collective.

Article 221.7 : Sous réserve des règles d'équivalence, de récupération ou de modulation, la durée du travail effectif ne peut être supérieure ni à dix heures par jour, ni à quarante- huit heures par semaine en cas d'exécution des heures supplémentaires.

Article 221.8 : Tout travail entre vingt et une heures et cinq heures du matin est considéré comme travail de nuit.

Article 221.9 : La rémunération des heures de travail effectuées dans les conditions normales ou en poste est majorée lorsque le travail est effectué la nuit.

Le taux de majoration est de vingt pour cent. Si l'heure de nuit est une heure supplémentaire, la majoration de l'heure supplémentaire est appliquée sur le montant déjà majoré de l'heure de nuit.

Article 221.10 : Le repos des jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans doit avoir une durée de douze heures consécutives au minimum.

Article 221.11 : L'horaire de travail est fixé par l'employeur après consultation des délégués syndicaux. Il doit être affiché sur les lieux de travail et adressé à l'inspecteur du travail.

Article 221.12 : Les modifications d'horaire s'imposent au personnel lorsqu'elles respectent l'ensemble des règles régissant la durée prévue à l'article précédent ; elles n'entrent en application que huit jours après réception par l'inspecteur du travail du nouvel horaire.

Les modifications d'horaire qui doivent être appliquées de façon temporaire, pendant une durée inférieure à trois mois, interviennent dans d'autres conditions fixées par arrêté du Ministre en charge du Travail.

CHAPITRE II : CONGES

SECTION I : REPOS HEBDOMADAIRE

Article 222.1 : Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au minimum de vingt-quatre heures consécutives par semaine. Il a lieu en principe le dimanche.

Article 222.2 : Ne sont pas soumis à l'obligation du repos dominical pour l'ensemble du personnel :

1) les hôpitaux, cliniques, maisons de santé et pharmacies ;

2) les entreprises d'éclairage, de distribution d'eau, du carburant et de gaz ;

3) les hôtels, bars restaurants et entreprises de spectacles ;

4) les entreprises de transport par eaux, air, terre, chemin de fer ;

5) les industries dans lesquelles toute interruption de travail entraîne la perte ou la détérioration du produit en cours de fabrication ou des installations ;

Article 222.3 : Des dérogations au repos dominical peuvent être accordées par le Ministre chargé du travail, cela conformément à l'horaire de travail présenté par l'employeur après consultation des délégués syndicaux.

Article 222.4 : Les apprentis et les salariés âgés de moins de dix-huit ans ont toujours droit au repos dominical, même lorsqu'ils sont employés dans une entreprise ou un établissement où le travail du dimanche est autorisé.

Article 222.5 : L'employeur est tenu d'accorder une période de repos en compensation de toute suspension ou diminution du repos hebdomadaire au travailleur astreint par nécessité à ne pas bénéficier du repos dominical.

SECTION II : JOURS FERIES

Article 222.6 : Les fêtes légales sont déterminées par décret. Elles sont des jours fériés, chômés et payés, même si celles-ci tombent un dimanche ou le jour retenu pour le repos hebdomadaire. Le chômage de ces jours de fête ne peut être une cause de réduction des salaires mensuels, bimensuels, hebdomadaires ou journaliers. Les heures de travail perdues par suite du chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à une récupération.

Article 222.7 : Dans les entreprises ou établissements qui, en raison de la nature des activités, ne peuvent interrompre le travail, les salariés qui travaillent un jour férié ont droit, en plus de la rémunération prévue à l'article précédent, à une rémunération pour le travail effectué. Cette rémunération est calculée sur la base du taux horaire majoré de soixante pour cent la journée, de cent pour cent la nuit.

SECTION III : CONGE ANNUEL

Article 222.8 : Sauf dispositions plus favorables d'une convention collective, le travailleur salarié a droit à un congé payé à la charge de l'employeur à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de service effectif.

Article 222.9 : Sont assimilés à des périodes de travail effectif pour la détermination de la durée de congé, les périodes de congé payé, de congé formation, les absences pour accidents de travail et maladies professionnelles, les congés de maternité.

Les absences dues à une maladie non professionnelle ou à un accident de droit commun sont assimilées à des périodes de travail effectif dans les conditions déterminées par convention collective.

Article 222.10 : Les jours ouvrables sont tous les jours de la semaine à l'exception du dimanche et des jours de fêtes légales. Toutefois, le premier jour de congé est celui au cours duquel le salarié aurait dû être à son travail, s'il n'était pas parti en congé.

Article 222.11 : Tout autre mode de détermination de la durée du congé payé annuel ainsi que tout autre mode de décompte des jours de congé payé résultant d'usages ou de conventions ne

sont admis que s'ils aboutissent à un résultat au moins aussi favorable pour le salarié que le mode de détermination et de décompte légal.

Article 222.12 : Le droit de jouissance au congé est acquis après une durée de service effectif égale à un mois.

Le congé payé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu.

Le travailleur doit effectivement prendre chaque année tous les jours de congé qu'il a acquis.

En aucun cas, il ne peut être prévu par convention l'octroi d'une indemnité compensatrice en lieu et place du congé.

Article 222.13 : Ne peuvent être déduits du congé annuel les jours de maladie et d'accident de travail, les repos des femmes en couche prévus par les articles 153.1 et 153.2 et les jours fériés prévus par le présent Code.

Article 222.14 : La période de congé payé est fixée par les conventions collectives de branche. A défaut, elle est fixée par l'employeur en se référant aux usages et après consultation des délégués syndicaux.

Article 222.15 : L'employeur doit verser au salarié pendant toute la durée de son congé les salaires et indemnités que celui-ci aurait perçus s'il avait continué à fournir sa prestation habituelle de travail à l'exclusion de la prime d'expatriation et des indemnités qui correspondent à des remboursements de frais liés à l'exécution du travail.

Article 222.16 : En cas de rupture ou d'expiration du contrat de travail avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé annuel auquel il a droit, une indemnité compensatrice de congé lui est allouée. Cette indemnité est calculée sur la base des dispositions des articles 222.8, 222.9 et 222.15 du présent Code.

Article 222.17 : Les conditions particulières aux délais de route et aux frais de transport relèvent des conventions collectives et des contrats individuels de travail.

Il en est de même pour les congés liés à des événements familiaux ou résultants de circonstances exceptionnelles.

TITRE III : PROTECTION DE LA SANTE DES TRAVAILLEURS
CHAPITRE I : SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

SECTION I : DISPOSITIONS GENERALES

Article 231.1 : Sont soumis aux dispositions du présent titre toutes les entreprises et tous les établissements visés à l'article 211.2 du présent Code.

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

Article 231.2 : Pour protéger la vie et la santé des salariés, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures utiles qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit notamment aménager des installations et régler la marche du travail de manière à préserver le mieux possible les salariés des accidents et des maladies.

Tous les établissements ou entreprises utilisant régulièrement au moins vingt-cinq salariés doivent mettre en place un comité de sécurité et santé. Ce comité a pour mission d'étudier, d'élaborer et de veiller à la mise en œuvre des mesures de prévention et protection dans les domaines de la sécurité et santé au travail.

Les chefs d'établissements, directeurs, gérants ou préposés qui font exécuter des travaux présentant des dangers particuliers pour la santé des salariés sont tenus d'en mentionner la nature exacte dans une déclaration qu'ils adressent à l'inspecteur du travail et au médecin du travail. Ils sont responsables de l'application aux salariés des mesures de protection prévues à cet effet.

Article 231.3 : Les salariés doivent utiliser correctement les dispositifs de salubrité et de sécurité et s'abstenir de les enlever, même avec l'autorisation de l'employeur. Ils ne peuvent les modifier qu'avec l'autorisation de l'employeur et à condition que cette modification n'ait pas pour effet de les rendre inopérants.

Article 231.4 : Des arrêtés du Ministre en charge du Travail fixent:

1. Les mesures générales de protection et de salubrité applicables à tous les établissements assujettis, notamment en ce qui concerne l'éclairage, l'aération ou la ventilation, les eaux potables, les installations sanitaires, l'évacuation des poussières et vapeurs, les précautions à prendre contre les incendies, les rayonnements, le bruit et les vibrations, la température et la propreté des établissements ;

2. Au fur et à mesure de nécessités constatées, les prescriptions particulières relatives, soit à certaines professions, soit à certains modes de travail ainsi qu'à l'organisation et au fonctionnement des institutions ayant pour mission de contribuer à l'organisation et à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité de travail et à la protection de la santé des travailleurs.

Articles 231.5 : Sous réserve des dispositions des articles 153.1 à 153.6 du présent Code, des arrêtés ministériels fixent la nature des travaux interdits aux femmes et aux femmes enceintes ou les conditions spéciales de protection dont elles doivent faire l'objet dans l'accomplissement de ces travaux.

Sont interdits ou soumis à des conditions particulières de protection les travaux de nature à porter atteinte à la capacité de procréation des femmes ou, dans le cas d'une femme enceinte, ceux affectant sa santé ou celle de l'enfant.

Article 231.6 : Tout chef d'établissement est tenu d'organiser une formation pratique appropriée en matière de sécurité, d'hygiène et de santé au travail au bénéfice des travailleurs qu'il embauche, 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 231.7 : En ce qui concerne l'application des arrêtés ministériels visés à l'article 231.4 du présent titre, les inspecteurs du travail doivent mettre les chefs d'établissement en demeure de se conformer aux dites prescriptions avant de dresser le procès-verbal.

La mise en demeure datée et signée indique les infractions constatées et fixe un délai à l'expiration duquel ces infractions doivent avoir disparu. Ce délai ne peut en aucun cas être inférieur à quatre jours.

Article 231.8 : Les Inspecteurs du travail sont autorisés, sans mise en demeure, à dresser immédiatement procès-verbal lorsque les faits qu'ils constatent présentent un danger grave et imminent pour l'intégrité physique des travailleurs.

Dans ces cas, l'inspecteur du travail peut ordonner des mesures immédiatement exécutoires pour faire cesser le danger grave et imminent.

L'employeur peut exercer un recours contre la décision de l'Inspecteur du Travail devant la juridiction chargée du travail qui doit statuer dans les trois jours de sa saisine.

Un arrêté du Ministre en charge du travail précise les modalités d'application du présent article.

Article 231.9 : Sans préjudice de l'application des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles, les vendeurs ou distributeurs de substances ou de préparations dangereuses, ainsi que les chefs des établissements où il en est fait usage, sont tenus d'apposer sur tout récipient, sac ou enveloppe contenant ces substances ou préparations, une étiquette ou une inscription indiquant le nom et l'origine de ces substances ou préparations et les dangers que présente leur emploi. Ces indications doivent être reproduites sur les factures ou bons de livraison.

Les récipients, sacs ou enveloppes contenant les substances ou préparations dangereuses doivent être solides et étanches. Des arrêtés du Ministre en charge du Travail, pris après avis du Commission Consultative du Travail et des Lois Sociales, déterminent la nature des substances ou préparations prévues à l'alinéa précédent et la proportion au-dessus de laquelle leur présence dans un produit complexe rend obligatoire l'apposition de l'étiquette ou l'inscription prévue ci-dessus.

Article 231.10 : Dans l'intérêt de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail, peuvent être limités, réglementés ou interdits la fabrication, la vente, la mise en vente, l'importation, la cessation à quelque titre que ce soit ainsi que l'emploi des substances et préparations dangereuses pour les travailleurs.

Ces limitations réglementaires ou interdictions peuvent être établies même dans le cas où l'emploi desdites substances ou préparations serait le fait du chef d'établissement ou de travailleurs indépendants.

L'Inspecteur du Travail peut, après avis du Médecin du Travail, mettre en demeure le chef d'établissement de faire procéder, par des organismes compétents, à des analyses de produits visés au premier alinéa afin d'en connaître la composition et les effets sur l'organisme humain.

Article 231.11 : Les établissements visés à l'article 211.2 du présent Code doivent être tenus dans un état de propreté permanent et présenter des conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel.

Article 231.12 : Sur les lieux de travail, il est interdit à toute personne d'introduire ou de laisser distribuer, de consommer ou de laisser consommer de l'alcool ou des boissons alcoolisées, de la drogue et de toutes autres substances déclarées illicites.

Il est également interdit de se présenter dans l'établissement en état d'ébriété.

Les employeurs doivent mettre à la disposition du personnel, en quantité suffisante, de l'eau potable. Sur avis du Médecin du Travail, ils doivent mettre à la disposition des travailleurs d'autres boissons appropriées non alcoolisées.

Article 231.13 : Les établissements et locaux visés à l'article 211.2 du présent Code doivent être aménagés de manière à garantir la sécurité des travailleurs.

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.

L'employeur ou son représentant doit organiser le contrôle permanent de l'état des machines afin d'assurer la protection des salariés.

L'Inspecteur du Travail peut, sur mise en demeure, imposer au chef d'établissement de faire vérifier l'état de conformité des matériels ci-dessus énumérés.

Article 231.14 : Lorsque des ouvriers sont appelés à travailler dans des puits, conduites de gaz, canaux de fumée, fosses d'aisance, cuves ou quelques appareils pouvant contenir des gaz délétères, la direction de l'entreprise doit, chaque fois que cela est techniquement possible, assurer une ventilation suffisante de ces lieux et n'autoriser le début du travail qu'après avoir fait vérifier l'état de l'atmosphère et fournir, le cas échéant, les appareils protégeant les salariés contre les risques existants.

Les salariés doivent êtres attachés par une ceinture ou par un dispositif de sécurité ; ils doivent bénéficier, pendant toute la durée de leur travail, de la surveillance d'autres salariés chargés d'opérer les sauvetages éventuels ; ils doivent avoir à leur disposition un moyen leur permettant d'alerter, en toute circonstance, les personnes chargées d'assurer leur surveillance.

L'employeur a l'obligation de mettre à la disposition du travailleur un équipement de protection personnel lorsque les mesures collectives de prévention techniques sont insuffisantes.

Tous les moyens de protection doivent être fournis par l'employeur gratuitement.

Article 231.15 : Les puits, trappes et ouvertures de descente doivent être clôturés.

Les escaliers doivent être solides et munis de fortes rampes.

Les échafaudages doivent être munis de garde du corps rigides de quatre-vingt-dix centimètres de haut.

Article 231.16 : Les pièces mobiles suivantes des machines et transmissions, bielles et volants de moteurs roues, arbres de transmission, engrenages, cônes ou cylindres de friction, doivent être munies d'un dispositif protecteur ou séparées des ouvriers à moins qu'elles ne soient hors de portée des travailleurs.

Il en est de même des courroies ou câbles traversant le sol d'un atelier ou fonctionnant sur des poulies de transmission placées à moins de deux mètres du sol.

Des appareils adaptés aux machines ou mis à la disposition du personnel ne doivent pas permettre le maniement des courroies en marche.

Article 231.17 : Il est interdit d'exposer, de mettre en vente, de vendre, d'importer, de louer, de céder à quelque titre que ce soit ou d'utiliser :

a) Des appareils, machines ou parties de machines qui ne sont pas construits, disposés, protégés ou commandés dans les conditions assurant la sécurité et l'hygiène des travailleurs.

b) Des protecteurs de machines ainsi que des dispositifs, équipements ou produits de protection qui ne sont pas de nature à garantir les travailleurs contre les dangers de tous ordres auxquels ils sont exposés.

Article 231.18 : L'acheteur ou le locataire auquel est livrée une machine dangereuse ou une partie de machine dangereuse pour les ouvriers peut, nonobstant toute clause contraire, dans le délai d'une année à compter du jour de la livraison, demander la résiliation de la vente ou du bail.

Le Tribunal qui prononce cette résolution peut en outre accorder des dommages et intérêts à l'acheteur ou au locataire.

Article 231.19 : L'expéditeur de tout colis ou objet pesant mille kilogrammes ou plus de poids brut doit porter, sur le colis, l'indication du poids marqué à l'expéditeur de façon claire et durable.

Dans les cas exceptionnels où il est difficile de déterminer le poids exact, le poids marqué peut être un poids maximum d'après le volume et la nature du colis.

L'obligation de l'expéditeur est mise à la charge du mandataire que l'expéditeur a chargé de l'expédition du colis.

Article 231.20 : Les chefs d'entreprises ou d'établissements doivent veiller au maintien des mœurs et à l'observation de la décence publique, tout spécialement lorsqu'ils emploient des apprentis ou des travailleurs âgés de moins de dix-huit ans.

Article 231.21 : Les magasins, boutiques et autres locaux en dépendant dans lesquels les marchandises et objets divers sont manutentionnés ou offerts au public doivent être, dans chaque salle, munis d'un nombre de sièges égal à celui des travailleurs qui y sont employés.

SECTION II : DISPOSITIONS SPECIALES APPLICABLES AUX OPERATIONS DE CONSTRUCTION

Article 231.22 : Les maîtres d'ouvrage entreprenant la construction ou l'aménagement de bâtiments destinés à l'exercice d'une activité industrielle, commerciale ou agricole sont tenus de se conformer aux règles édictées par arrêtés ministériels dans l'intérêt de l'hygiène et de la sécurité du travail.

Article 231.23 : Lorsqu'une opération de construction de bâtiment excède un montant fixé par voie réglementaire, le chantier relatif à cette opération doit disposer, en un point au moins de périmètre, d'une desserte en voirie, d'un raccordement à des réseaux de distribution d'eau potable et d'électricité, d'une évacuation des matières usées, dans des conditions telles que les locaux destinés au personnel du chantier soient conformes aux dispositions qui leur sont applicables en matière d'hygiène et de sécurité du travail.

Un arrêté du Ministre en charge du travail, après avis de la Commission Consultative du Travail, fixe les conditions d'application de l'alinéa précédent et détermine en outre dans quels cas et selon quelles modalités il peut être exceptionnellement dérogé à la règle posée audit alinéa.

Article 231.24 : Les entreprises appelées à travailler sur un chantier excédant un montant fixé par voie réglementaire doivent avant toute intervention sur ce chantier remettre au maître d'ouvrage un plan d'hygiène, de sécurité et de santé au travail.

Le plan doit être également remis pour avis aux médecins du travail des entreprises intéressées. Le plan définitif doit être communiqué à l'Inspecteur du Travail avant le début des travaux.

Article 231.25 : Le plan d'hygiène et de sécurité indique de manière détaillée, pour tous les travaux que l'entrepreneur exécute directement ou qu'il sous-traite :

1) Les mesures prévues, au stade de la conception du projet comme dans les différentes phases de son exécution, pour assurer la sécurité du personnel, compte tenu des techniques de construction employées et de l'organisation du chantier.

2) Les dispositions prises pour assurer les premiers secours aux malades et aux victimes d'accidents de travail.

3) Les dispositions adoptées pour assurer les conditions d'hygiène de travail et celles de locaux destinés au personnel.

Article 231.26 : Un comité technique de prévention de risques professionnels doit être créé. Il a pour mission d'émettre des avis techniques et de formuler des propositions à l'attention de la Commission Consultative du travail et des Lois Sociales sur les projets de législation et de réglementation à intervenir en matière d'hygiène, de sécurité et santé au travail.

Article 231.27 : Un arrêté du Ministre en charge du travail détermine la composition, les conditions d'organisation et de fonctionnement du comité technique de prévention des risques professionnels après avis de la Commission Consultative du travail et des Lois Sociales.

CHAPITRE II : MEDECINE DU TRAVAIL

Article 232.1 : Toutes les entreprises au sens de l'article 211.2 du présent Code sont assujetties aux dispositions du présent chapitre.

Les employeurs concernés doivent organiser des services de médecine du travail dans l'entreprise à l'intention de tous les travailleurs.

La médecine du travail est un service organisé sur les lieux du travail ou à proximité de ceux-ci, destiné à:

a)- assurer la protection des travailleurs contre toute atteinte à la santé pouvant résulter de leur travail ou des conditions dans lesquelles celui-ci s'effectue ;

b)- contribuer à l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine ;

c)- contribuer à l'établissement et au maintien du plus haut degré possible de bien-être physique et mental des travailleurs ;

d)- contribuer à l'éducation sanitaire des travailleurs pour un comportement conforme aux normes et aux consignes d'hygiène du travail.

Tout employeur doit faire bénéficier aux candidats retenus pour l'embauche d'un examen médical au plus tard avant l'expiration de la période d'essai.

Les employeurs doivent faire bénéficier aux salariés d'un examen médical, au moins une fois par an, en vue de s'assurer de leur bon état de santé et du maintien de leur aptitude au poste de travail occupé.

Ces examens sont assurés par les services de santé au travail de l'entreprise ou le service national de la médecine du travail.

Article 232.2 : La médecine du travail est assurée par un personnel médical et paramédical titulaire d'une décision d'agrément délivrée par le Ministre chargé de la Santé et dont le rôle principalement 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 spécialiste.

Article 232.3 : Les normes d'infrastructures, d'équipement, du personnel ainsi que les modalités de constitution et de fonctionnement des services de médecine du travail font l'objet d'un arrêté du Ministre chargé de la Santé après avis du Ministre en charge du Travail.

Les dépenses afférentes aux prestations fournies par les services de médecine du travail sont à la charge des employeurs.

Article 232.4 : Les services de médecine du travail peuvent appartenir à une seule entreprise ou communs à plusieurs. Dans le cas des services communs à plusieurs entreprises, les frais sont répartis proportionnellement au nombre des salariés.

Un arrêté du Ministre en charge du Travail, après avis du Ministre en charge de la Santé , détermine les modalités d'exécution de cette obligation.

Article 232.5 : Les entreprises assujetties aux dispositions du présent chapitre sont ainsi classées :

- ✓ Première catégorie : 500 travailleurs et plus ;
- ✓ Deuxième catégorie : 200 à 499 travailleurs ;
- ✓ Troisième catégorie : 20 à 199 travailleurs ;
- ✓ Quatrième catégorie : inférieur à 20 travailleurs.

Il est prévu au minimum :

1- Dans les établissements de 1ère catégorie, les services permanents d'un médecin du travail, d'un infirmier jusqu'à 500 travailleurs et d'un infirmier supplémentaire au-dessus de cet effectif et par tranche de 500. Lorsque l'établissement comprend moins de 1.000 travailleurs et qu'il est situé à moins de 25 km d'un centre médical, il pourrait être classé en 2ème catégorie par décision du Ministre en charge du Travail après avis du Ministre de la Santé ;

2- Dans les établissements de 2ème catégorie, le concours périodique d'un médecin (Médecin du Travail ou médecin attesté) et les services permanents d'un infirmier ;

3- Dans les établissements de 3ème catégorie, le concours périodique d'un médecin (médecin du travail ou médecin attesté) et les services permanents d'un infirmier ;

4- Dans les établissements de 4ème catégorie, l'installation des boîtes de secours et éventuellement les services de santé au travail inter-entreprises.

Article 232.6 : L'employeur doit prendre les mesures pour assurer les premiers secours aux salariés malades et aux victimes d'accidents du travail.

Article 232.7 : Le médecin du travail est habilité à proposer à l'employeur des mesures individuelles telles que formation en matière de sécurité, d'hygiène, de mutation ou de transformation de poste de travail, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé des travailleurs pour adapter le contenu des postes de travail à l'état de santé du travailleur.

Le chef d'entreprise est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

En cas de difficulté ou de désaccord, la décision est prise par l'inspecteur du travail après avis du médecin inspecteur du travail.

Article 232.8 : Les services de la médecine du travail des entreprises doivent fournir des rapports d'activités trimestriels au service national chargé de la Médecine du Travail comprenant notamment les statistiques des maladies constatées ou traitées.

Le service national de la Médecine du Travail, chargé entre autres de la mise en œuvre de la politique de santé au travail, assure la coordination et le contrôle technique des services de médecine du travail. Il a le pouvoir d'ordonner des injonctions aux employeurs, aux services médicaux et à leur personnel pour le respect des dispositions relatives au présent chapitre.

TITRE IV : SALAIRE ET ACCESSOIRES DE SALAIRE
CHAPITRE I : DETERMINATION DU SALAIRE

Article 241.1 : Sous réserve des dispositions de l'article 241.7 du présent Code et des conventions collectives, le salaire et ses éléments constitutifs se négocient librement entre l'employeur et le travailleur.

Article 241.2 : Tout employeur doit assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les salariés quels que soient leur origine, leur sexe et leur âge dans les conditions prévues au présent titre.

Par rémunération, il faut entendre le salaire de base et tous les autres avantages et accessoires, primes et indemnités de toute nature, payés directement ou indirectement, en espèce ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de celui-ci.

Le paiement du salaire en tout ou en partie sous forme de spiritueux ou de drogues est prohibé.

Lorsque le salaire est payé partiellement en nature, les prestations en nature doivent servir à l'usage personnel du travailleur et de sa famille et doivent être conformes à son intérêt ; la valeur attribuée à ces prestations doit être juste et raisonnable.

Sauf disposition contraire du présent Code, des conventions collectives, des contrats individuels de travail ou de l'accord des parties, aucun salaire n'est dû en cas d'absence du travailleur à son travail.

Article 241.3 : Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

Les catégories et les critères de classification et de promotions professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois doivent être communs aux travailleurs des deux sexes.

Toute disposition figurant notamment dans un contrat, une convention collective, un accord de salaires, un règlement ou un barème de salaires résultant d'une décision de l'employeur ou d'un groupement d'employeurs et qui, contrairement à l'article 241 alinéas 1 et 2 du présent Code, comporte, pour un ou des travailleurs de l'un des deux sexes, une rémunération inférieure à celle des travailleurs de l'autre sexe pour un même travail ou un travail de valeur égale, est réputée non écrite.

La rémunération la plus élevée dont bénéficient ces derniers travailleurs est substituée de plein droit à celle que comportait la disposition entachée de nullité.

Article 241.4 : Une indemnité de déplacement est allouée au travailleur s'il est astreint par des obligations professionnelles à un déplacement occasionnel ou temporaire hors de son lieu habituel d'emploi. Les indemnités applicables sont fixées par convention collective ou, à défaut, par le contrat individuel.

Article 241.5 : Les heures supplémentaires effectuées à l'occasion du travail donnent lieu à une rémunération majorée dans les conditions prévues par les articles 221.6 et 221.8 du présent Code.

Article 241.6 : La rémunération d'un travail à la tâche ou aux pièces doit être calculée de telle sorte qu'elle procure au travailleur de capacités moyennes, et travaillant normalement, un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps, effectuant un travail analogue.

Article 241.7 : Tous les salariés ont droit à un salaire minimum interprofessionnel garanti. Le taux minimum garanti pour une heure de travail est déterminé par décret, après avis de la Commission Consultative du Travail et des Lois Sociales.

Le salaire minimum interprofessionnel garanti, réglementaire ou résultant d'une convention collective plus favorable, est affiché dans les mêmes lieux que le règlement intérieur et aux lieux de la paie du personnel.

Article 241.8 : Dans toute la mesure du possible, l'employeur assure un logement décent au salarié permanent et à sa famille lorsque le lieu de travail est distinct de la résidence habituelle du travailleur. Ce logement doit correspondre normalement aux besoins du travailleur, à défaut, prévoir une indemnité de logement*.*

CHAPITRE II : PAIEMENT DU SALAIRE

Article 242.1 : Aucun employeur ne peut restreindre de quelque manière que ce soit la liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré.

SECTION I : MODE DE PAIEMENT DU SALAIRE

Article 242.2 : Sous réserve des dispositions législatives imposant le paiement des salaires suivant d'autres modalités, le salaire doit être payé en monnaie métallique ou fiduciaire ayant cours légal, nonobstant toute stipulation contraire, à peine de nullité.

Article 242.3 : La paie est faite, sauf cas de force majeure, sur le lieu du travail ou au bureau de l'employeur, lorsqu'il est voisin du lieu du travail. Elle ne peut être faite dans un débit de boissons ou dans un magasin de vente, sauf pour les travailleurs qui y sont normalement employés.

Article 242.4 : Le salaire doit être payé à intervalles réguliers ne pouvant excéder quinze jours pour les travailleurs engagés à la quinzaine ou moins, de trente jours pour les travailleurs payés au mois.

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

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

La paie ne peut être faite le jour où les salariés ont droit à un repos.

Les travailleurs absents le jour de la paie peuvent retirer leur salaire aux heures normales d'ouverture de la caisse.

En cas de résiliation ou de rupture du contrat, le salaire et les indemnités doivent être payés dès la cessation du service.

Article 242.5 : Les salaires des employés et ceux des ouvriers bénéficiaires d'une convention collective de mensualisation doivent être payés au moins une fois par mois.

Est une convention de mensualisation, au sens du présent article, une convention collective prévoyant le paiement mensuel des salaires et étendant aux ouvriers tout ou partie des avantages accordés auparavant aux salariés payés mensuellement.

Article 242.6 : Le paiement du salaire doit être constaté par une pièce dressée ou certifiée par l'employeur ou son représentant et émargée par chaque partie intéressée ou par deux témoins si le travailleur est illettré. Ces pièces justificatives doivent contenir tous les détails du salaire comme par exemple, les montants brut et net du salaire, les déductions, les modes de calcul, la période rémunérée.

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.

Lors du paiement de leur rémunération, l'employeur doit remettre aux salariés une pièce justificative dite bulletin de paie.

Lors de la paie du salaire, il ne peut être exigé aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que la somme reçue correspond bien au montant net figurant sur le bulletin de paie.

Article 242.7 : L'employeur peut payer le salaire par chèque ou, à l'acceptation du travailleur, le lui payer au moyen d'un virement bancaire. Dans ce deuxième cas, la preuve du paiement du salaire par l'employeur peut être rapportée au moyen d'une attestation bancaire justifiant que le salaire a été effectivement versé.

Article 242.8 : 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.

Article 242.9 : Les mentions portées sur le bulletin de paie sont obligatoirement reproduites dans un livre tenu à cette fin.

SECTION II : PRIVILEGES ET GARANTIES DE LA CREANCE DE SALAIRE

Article 242.10 : Les sommes dues aux entrepreneurs de tous les travaux ayant le caractère de travaux d'intérêt publics ne peuvent être frappées de saisie-attribution, ni d'opposition au préjudice des ouvriers auxquels les salaires sont dus.

Les sommes dues aux ouvriers pour salaires sont payées de préférence à celles dues aux fournisseurs.

Article 242.11 : La créance de salaire est privilégiée sur les meubles et les immeubles du débiteur dans les conditions suivantes :

1° - pour les salariés payés à des intervalles n'excédant pas la quinzaine, les salaires de des six derniers mois ;

2° - pour les salariés payés au mois, les salaires des douze derniers mois.

Article 242.12 : S'il s'agit d'allocations de congés payés, le privilège ci-dessus porte sur les deux années suivant la date où le droit à ces congés a été acquis.

Article 242.13 : Les créances des salaires, primes, commissions, prestations diverses, indemnités de toute nature et éventuellement dommages et intérêts priment sur toutes créances privilégiées, y compris celles du Trésor Public.

Article 242.14 : Outre les privilèges ci-dessus :

1° - les maçons, charpentiers et autres ouvriers qui ont été employés pour édifier, reconstruire ou réparer les bâtiments, canaux ou autres ouvrages quelconques ont une action contre celui pour lequel les ouvrages ont été faits jusqu'à concurrence des sommes dont il se trouve débiteurs envers l'entrepreneur au moment où leur action est intentée ;

2° - les ouvriers qui ont travaillé soit à la récolte, soit à la fabrication ou à la réparation des ustensiles agricoles, soit à la conservation de la chose, ont un privilège qui prime sur tous les autres privilèges spéciaux mobiliers, soit sur les fruits de la récolte, soit sur la chose qu'ils ont contribué à conserver.

Article 242. 15 : L'ouvrier détenteur de l'objet par lui ouvré peut exercer un droit de rétention dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Les objets mobiliers confiés à un ouvrier pour être travaillés, façonnés, réparés ou nettoyés et qui n'auront pas été retirés dans les délais de six mois pourront être vendus dans les conditions et formes fixées par la législation en vigueur.

Article 242.16 : Les privilèges et garanties du salarié résultant du contrat de travail ou du contrat d'apprentissage s'exercent conformément aux dispositions de l'Acte Uniforme de l'OHADA du 17 avril 1997 portant organisation des sûretés et de l'Acte Uniforme du 10 avril 1998 portant organisation des procédures collectives d'apurement du passif.

SECTION III : PRESCRIPTION DE L'ACTION EN PAIEMENT DU SALAIRE

Article 242.17 : L'action en paiement du salaire se prescrit :

1) par douze mois pour les travailleurs rémunérés à des intervalles ne dépassant pas la quinzaine ;

2) par vingt-quatre mois pour les travailleurs rémunérés au mois.

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

Article 242.18 : La prescription a lieu quoi qu'il y ait eu continuation de services ou travaux.

Elle est seulement interrompue par une reconnaissance écrite du débiteur mentionnant le montant de la dette ; une attestation de l'Inspecteur du travail mentionnant la date à laquelle il a été saisi d'un différend individuel ainsi que l'objet de ce différend ou la citation en justice non périmée.

CHAPITRE III : RETENUES SUR LE SALAIRE, SAISIES ET CESSIONS

Article 243.1 : Des prélèvements sur le salaire sont effectués par l'employeur pour le compte de l'administration fiscale ou pour celui de la Caisse de sécurité sociale dans les conditions prévues par la loi.

Article 243.2 : Le salaire ayant un caractère alimentaire, une partie seulement de son montant à hauteur de trente pour cent peut faire l'objet de saisie ou de cession. De la même façon, le salarié ne peut céder à des tiers sa créance de salaire que dans les limites de la partie cessible ou saisissable du salaire.

Article 243.3 : Les dispositions d'une convention collective ou d'un contrat individuel autorisant d'autres prélèvements que ceux prévus par le présent chapitre sont nulles de plein droit et réputées non écrites.

CHAPITRE IV : ECONOMATS

Article 244.1 : Est considérée comme économat, toute organisation où l'employeur pratique directement ou indirectement, la vente ou la cession de marchandises aux travailleurs de l'entreprise pour leurs besoins personnels et normaux.

Article 244.2 : Il est interdit à tout employeur :

1°)- d'annexer à son établissement ou entreprise un économat destiné à la vente, directe ou indirecte, aux salariés et à leur famille de denrées ou marchandises pour quelque nature que ce soit ;

2°)- d'imposer à ses salariés l'obligation de dépenser tout ou partie de leur salaire dans des magasins désignés par lui ;

Cette interdiction ne vise ni le cas où le contrat de travail stipule que le salarié logé et nourri, reçoit en outre un salaire déterminé en argent, ni celui où pour l'exécution d'un contrat de travail l'employeur cède aux salariés des fournitures à prix coûtant.

Article 244.3 : Tout commerce installé à l'intérieur de l'entreprise est soumis aux dispositions qui précèdent, à l'exception des sociétés coopératives.

Toutefois, les économats pourraient être admis sous la triple condition que :

- les travailleurs ne soient pas obligés de s'y fournir ;
- la vente des marchandises y soit faite de préférence au comptant et sans bénéfice ;

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

Le prix des marchandises mises en vente doit être affiché et être lisible.

Article 244.4 : L'ouverture d'un économat dans les conditions prévues à l'article précédent est subordonnée à l'autorisation du Ministre en charge du Travail délivrée après avis de l'inspecteur du travail. Elle peut être prescrite dans toute entreprise par le Ministre en charge du Travail sur proposition de l'inspecteur du travail. L'inspecteur du travail veille à l'application des dispositions prévues par l'article précédent. En cas de violation de celles-ci, il peut prescrire la fermeture provisoire de l'économat pour une durée d'un à deux mois.

En cas de violations renouvelées après une fermeture provisoire, le Ministre en charge du Travail peut ordonner la fermeture définitive de l'économat sur rapport de l'inspecteur général du travail.

LIVRE 3 : REPRESENTATION DES PARTENAIRES SOCIAUX

TITRE I : DES ORGANISATIONS PATRONALES

CHAPITRE I- CONSTITUTION DES ORGANISATIONS PATRONALES

Article 311.1 : Tous les employeurs, quels que soient leur secteur d'activité, le statut juridique de l'entreprise, le nombre de salariés qu'ils emploient, peuvent librement constituer une organisation patronale.

Les professions libérales où les exploitants indépendants n'employant pas de personnel peuvent librement constituer des syndicats professionnels de leur choix dans les secteurs d'activités et les secteurs géographiques qu'ils déterminent.

Article 311.2 : L'organisation patronale peut être constituée par secteur d'activité, par région géographique, en fonction de la dimension des entreprises ou de tout autre facteur de regroupement.

Article 311.3 : Les organisations d'employeurs peuvent se constituer ou se regrouper en fédération, confédérations interprofessionnelles ou organisations nationales.

Elles peuvent s'affilier à d'autres organisations d'employeurs similaires sous régionales, continentales ou internationales.

Article 311.4 : Les organisations patronales ont pour but d'étudier les problèmes professionnels qui peuvent être soit communs à tous les employeurs, soit propres à certains secteurs d'activités, à certaines régions ou à certains types d'entreprises. Elles ont, en particulier, pour rôle de représenter les intérêts de leurs membres au sein des organes constitués par les autorités publiques et d'élaborer avec les syndicats des salariés les conventions collectives.

Article 311.5 : Les fondateurs des organisations patronales élaborent librement les statuts de celles-ci en les dotant des organes de leur choix. Ils précisent le nom des personnes qui, à un titre quelconque, sont chargées de son administration et de sa direction.

Les statuts doivent préciser quel est le lien de regroupement (secteurs d'activité, région, taille des entreprises). Ils sont déposés à la préfecture ou à la commune, pour la zone spéciale de Conakry, où l'organisation est constituée.

Les modifications apportées aux statuts et les changements survenus dans la composition de la direction ou de l'administration de l'organisation doivent, dans le mois suivant cette modification ou ce changement, faire l'objet d'une notification écrite à la préfecture ou commune du lieu où sont déposés les statuts.

Article 311.6 : Les membres chargés de la direction des organisations patronales peuvent être des citoyens guinéens ou étrangers, tous employeurs, exerçant une activité professionnelle et résidant régulièrement en Guinée. Ils doivent jouir de leurs droits civils et ne pas avoir encouru de poursuites judiciaires ou de condamnations comportant la perte de droits civiques.

Sous réserve de jouissance de ces mêmes droits, peuvent également accéder aux fonctions d'administration et de direction, les étrangers exerçants une activité professionnelle et séjournant régulièrement sur le territoire de la République de Guinée depuis trois ans au moins.

CHAPITRE II : CAPACITE JURIDIQUE DES ORGANISATIONS PATRONNALES

Article 312.1 : Les organisations patronales dont les statuts sont déposés à la Préfecture ou à la commune pour la zone spéciale de Conakry, ont pleine capacité civile. Elles peuvent librement acquérir des biens et en disposer. Elles peuvent conclure les actes juridiques de leur choix et en particulier les conventions collectives nationales, régionales ou locales.

Article 312.2 : Les organisations patronales peuvent agir et défendre en justice pour sauvegarder leurs droits et assurer l'application des conventions collectives qu'elles ont signées.

Article 312.3 : Les organisations nationales interprofessionnelles se concertent pour désigner chaque année leurs représentants à la Conférence Internationale du Travail.

A défaut d'accord, l'organisation la plus représentative opère ce choix.

Article 312.4 : Une organisation patronale ne peut être reconnue comme représentative que si elle a déposé ses statuts à la Préfecture ou à la commune pour la zone spéciale de Conakry depuis au moins six mois. Elle doit, en outre, regrouper des employeurs qui emploient au moins quinze pour cent des salariés travaillant dans le secteur géographique et professionnel de l'organisation.

L'organisation patronale la plus représentative est celle qui regroupe les employeurs employant le plus grand nombre de salariés dans le secteur géographique et professionnel de l'organisation.

En cas de difficulté, la juridiction chargée du travail statue sur la représentativité des organisations patronales.

Article 312.5 : Les organisations d'employeurs ne sont pas sujettes à dissolution ou suspension par voie administrative ou judiciaire. Les autorités doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à en entraver l'exercice légal. Tous les litiges entre les membres doivent être réglés par les statuts ou l'instance suprême de l'organisation concernée.

TITRE II : ORGANISATIONS SYNDICALES DES TRAVAILLEURS

CHAPITRE I : PRINCIPE DE LA LIBERTE SYNDICALE

Article 321.1 : L'Etat et les employeurs s'engagent à promouvoir la liberté syndicale des travailleurs à tous les niveaux du dialogue social dans les secteurs privé, formel, informel et

public, entre autres, par la reconnaissance du choix d'adhésion ou non à un syndicat ainsi que celui d'exercer ou non des responsabilités syndicales.

Ils s'interdisent de prendre en considération l'affiliation ou non à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la promotion, la mutation, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures disciplinaires et le licenciement.

Ils ne doivent employer ou utiliser aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'un travailleur ou d'une organisation syndicale quelconque.

Toute mesure prise par l'employeur, contrairement aux dispositions des alinéas précédents, sera considérée comme abusive et donnera lieu à des dommages et intérêts.

Article 321.2 : Les travailleurs doivent, dans le cadre des lois et règlements qui régissent les relations de travail, respecter la liberté du travail ainsi que la sauvegarde de l'outil de travail, garant du développement et de l'emploi, sous peine de l'application des dispositions de l'article 431.7 du présent Code.

CHAPITRE II : CONSTITUTION DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Article 322.1 : Les travailleurs peuvent librement sans autorisation préalable se grouper et constituer un syndicat, dans la circonscription géographique de leur choix, pour défendre et assurer le développement de leurs droits individuels et collectifs concernant leur vie de travailleurs. Ils peuvent adhérer à un syndicat dans une entreprise, dans une localité, dans une préfecture, dans une région même s'il existe déjà un ou plusieurs syndicats représentant des travailleurs exerçant le même métier ou travaillant dans un même secteur d'activité.

Article 322.2 : Tout travailleur du secteur formel ou informel sans distinction, peut participer à la création d'un syndicat ou y adhérer. Les travailleurs qui ont quitté l'exercice de leurs fonctions ou de leur profession après l'avoir exercé pendant au moins une année peuvent continuer à faire partie d'un syndicat professionnel**.**

La liberté syndicale des individus est aussi celle de ne pas adhérer à un syndicat ou de se retirer à tout moment du syndicat auquel ils ont adhéré.

Article 322.3 : Les syndicats peuvent librement se regrouper et organiser comme ils l'entendent des groupements de syndicats. La constitution des groupements de syndicats obéit aux mêmes règles que la constitution des syndicats.

Article 322.4 : Les membres chargés de la direction d'un syndicat ou d'un groupement de syndicats doivent être citoyens de la République de Guinée ou résider régulièrement en Guinée depuis trois ans au moins. Ils doivent jouir de leurs droits civils et ne pas avoir encouru de condamnations comportant la perte des droits civiques.

Le délai de trois ans n'est pas opposable aux ressortissants d'Etats ayant passé des accords stipulant la réciprocité en matière syndicale ou ayant une législation nationale autorisant l'accès aux fonctions syndicales des étrangers sans condition de délai de trois années de résidence antérieure. Dans ces cas, le délai est soit supprimé, soit ramené au délai figurant dans l'accord ou dans la législation nationale.

Article 322.5 : Les fondateurs d'un syndicat élaborent librement les statuts de celui-ci en le dotant des organes de leur choix. Ils précisent dans quel secteur géographique et professionnel le syndicat assure la représentation des travailleurs. Ces statuts sont déposés au chef-lieu de la localité où le syndicat est constitué.

Les modifications apportées aux statuts et les changements survenus dans la composition de la direction ou de l'administration du syndicat ou du groupement de syndicats doivent, dans le mois suivant cette modification ou ce changement, faire l'objet d'une notification écrite au chef-lieu de la localité où sont déposés les statuts.

CHAPITRE III : ATTRIBUTS DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Article 323.1 : Tout syndicat ou groupement de syndicats régulièrement constitué a la personnalité juridique.

Il a le droit d'acquérir sans autorisation, à titre gratuit ou à titre onéreux, des biens, meubles ou immeubles et il peut en disposer librement.

Les biens meubles ou immeubles nécessaires au fonctionnement des syndicats ou des groupements de syndicats et aux réunions de leurs membres sont insaisissables.

Article 323.2 : Les syndicats et groupements de syndicats peuvent subventionner des sociétés coopératives de production ou de consommation. Ils peuvent, en se conformant aux lois et règlements en vigueur, constituer entre leurs membres des caisses spéciales de secours mutuels et de retraite; les fonds de ces caisses sont insaisissables.

Article 323.3 : Toute personne qui se retire d'un syndicat conserve le droit d'être membre de sociétés de secours mutuels et de retraite à l'actif desquelles elle a contribué au moins pendant dix ans par des cotisations ou versements de fonds.

Article 323.4 : Les syndicats et groupements de syndicats peuvent librement contracter, mais ils doivent être représentatifs pour conclure une convention collective de travail.

Article 323.5 : Pour être reconnu représentatif, un syndicat ou un groupement de syndicats doit avoir déposé ses statuts depuis au moins six mois, être indépendant des employeurs, des organisations patronales, des partis politiques et des organisations confessionnelles, avoir une audience suffisante dans le secteur géographique et professionnel qui est le sien.

Dans le cadre de l'établissement ou de l'entreprise, un syndicat doit avoir obtenu au moins vingt pour cent des voix des suffrages valablement exprimés aux élections de délégués syndicaux pour que son audience soit considérée comme suffisante au regard de la représentativité.

Dans un cadre plus large, géographique ou professionnel, un syndicat ou un groupement de syndicats est considéré comme ayant une audience suffisante lorsqu'il est représentatif dans plusieurs entreprises employant ensemble au moins vingt pour cent des salariés travaillant dans le secteur géographique et professionnel considéré.

Article 323.6 : Les litiges concernant la représentativité des syndicats sont de la compétence de la juridiction chargée du travail. Lorsque le secteur géographique dans lequel la représentativité syndicale est discutée dépasse le domaine de la compétence territoriale du tribunal, le litige est porté devant la juridiction chargée du travail de Conakry.

Les litiges nés du fonctionnement interne d'une organisation syndicale ne relève pas de la compétence des juridictions en charge du travail.

Article 323.7 : Tout syndicat ou groupement de syndicats peut agir et défendre en justice pour sauvegarder les droits du syndicat ou des groupements de syndicats ainsi que les droits collectifs des salariés qu'il représente.

Article 323.8 : Les groupements de syndicats, représentatifs sur le plan national interprofessionnel, désignent des représentants au sein de la Commission Consultative du Travail et des Lois Sociales.

Articles 323.9 : Les syndicats ou groupements de syndicats représentatifs sont habilités à conclure avec les organisations patronales des conventions collectives selon les règles énoncées par les articles 410.1 et suivants du présent Code.

Article 323.10 Les syndicats ou groupements de syndicats représentatifs peuvent seuls déclencher un arrêt collectif de travail sous réserve du respect de la procédure indiquée à l'article 431.3.

Article 323.11 : Les règles de fonctionnement interne des syndicats et des groupements de syndicats sont élaborées librement par ces organismes.

CHAPITRE IV : DISSOLUTION

Article 324.1 : En cas de dissolution volontaire, statutaire ou prononcée par la justice, les biens du syndicat sont dévolus conformément aux statuts ou, à défaut de dispositions statutaires, suivant les règles déterminées par l'assemblée générale. En aucun cas ils ne peuvent être répartis entre les membres adhérents.

TITRE III : REPRESENTATION SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE

Article 330.1 : Dans tous les organismes de droit privé, quels que soient leur forme et leur objet, où sont occupés habituellement au moins vingt-cinq salariés, le personnel élit un ou plusieurs délégués syndicaux.

L'organisation de l'élection des délégués syndicaux est obligatoire dès que l'effectif de vingt-cinq salariés a été atteint pendant une période continue de douze mois.

Sont pris en compte dans les effectifs tous les salariés de l'entreprise, qu'ils occupent un poste d'exécution ou de direction, qu'ils aient été embauchés par un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée, par un contrat à temps plein ou à temps partiel.

CHAPITRE I : MISE EN PLACE DES DELEGUES SYNDICAUX

Article 331.1 : Les délégués syndicaux sont élus dans le cadre de l'entreprise ou dans celui des établissements composant celle-ci.

L'entreprise est entendue au sens de l'article 211.2 du présent Code.

L'existence d'un établissement distinct suppose que vingt-cinq salariés au moins travaillent de façon habituelle en un même lieu sous une même direction dans des conditions originales par rapport aux autres salariés de l'entreprise. Une entreprise ne peut être morcelée en établissements distincts que si elle comporte au moins deux établissements employant chacun vingt-cinq salariés au minimum.

Article 331.2 : Les élections ont lieu soit dans le cadre de l'entreprise, soit dans le cadre des établissements distincts. Le nombre des élus est fonction des effectifs de l'unité au sein de laquelle l'élection est organisée; des suppléants sont élus en même temps que les titulaires et en nombre égal.

Le nombre des élus est fixé de la façon suivante :

- ✓ 25 travailleurs : 1 titulaire et 1 suppléant ;
- ✓ de 26 à 100 travailleurs : 2 titulaires et 2 suppléants ;
- ✓ de 101 à 200 travailleurs : 3 titulaires et 3 suppléants ;
- ✓ de 201 à 350 travailleurs : 4 titulaires et 4 suppléants ;
- ✓ de 351 à 600 travailleurs : 5 titulaires et 5 suppléants ;

Au-delà de 600 travailleurs, 1 titulaire et 1 suppléant par tranche supplémentaire de 400 travailleurs.

Article 331.3 : Tous les salariés forment un collège électoral unique au sein de l'entreprise ou au sein de l'établissement. Sont électeurs, tous les salariés de l'entreprise ou de l'établissement ayant au moins trois mois d'ancienneté.

Sont éligibles tous les salariés de l'établissement ou de l'entreprise ayant au moins une année d'ancienneté.

Article 331.4 : Les candidats aux élections de délégués syndicaux ne peuvent être présentés que par des organisations syndicales nationales ayant déposés leurs statuts depuis au moins six mois dans la préfecture ou commune de naissance. Ces organisations syndicales sont indépendantes des employeurs, des organisations patronales, des partis politiques et des organisations confessionnelles.

Aucune condition de représentativité préalable ne peut être exigée de ces syndicats.

Les listes des candidats aux élections peuvent comporter moins de candidats que le nombre de sièges à pourvoir.

Article 331.5 : L'élection a lieu pendant le temps de travail. Le scrutin est secret.

Article 331.6 : Les délégués titulaires et les délégués suppléants sont élus séparément par scrutin de liste à un tour sans droit de panachage ni droit de rature de noms. Les sièges sont attribués à la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Article 331.7 : Lors du dépouillement du scrutin, seuls les résultats des listes ayant obtenu au moins vingt pour cent du suffrage valablement exprimé sont pris en considération.

Article 331.8 : Le nombre de sièges revenant à chaque liste étant attribué, les élus d'une liste sont déterminés en fonction de l'ordre de présentation sur la liste.

Article 331.9 : Les délégués titulaires et suppléants sont élus pour deux ans. Ils sont rééligibles. Leurs fonctions prennent fin par décès, démission du mandat, résiliation et extinction du contrat de travail, révocation par le syndicat et cessation d'activité de l'entreprise.

Article 331.10 : Lorsqu'un délégué syndical titulaire cesse provisoirement ou définitivement ses fonctions, il ne peut être remplacé que par un délégué suppléant présenté par le même syndicat, la priorité étant donnée en fonction de l'ordre de présentation sur la liste électorale.

Article 331.11 : Toute contestation relative à l'élection des délégués syndicaux relève de la compétence de l'Inspecteur de travail, en cas de non conciliation, de la juridiction chargée du travail. La juridiction chargée de travail doit rendre son jugement dans les quinze jours qui suivent le dépôt de la demande. Le jugement rendu est susceptible d'appel.

CHAPITRE II : PROTECTION DES DELEGUES SYNDICAUX

Article 332.1 : Le chef d'entreprise ou le directeur d'établissement a la faculté de prononcer immédiatement, à titre provisoire, la mise à pied d'un délégué syndical qui a commis une faute grave. Cette mise à pied suspend le contrat de travail.

Le chef d'entreprise ou le directeur d'établissement doit notifier à l'inspecteur du travail cette mise à pied dans un délai de quarante-huit heures à compter de la prise d'effet de celle-ci et solliciter par le même acte l'autorisation de licencier.

Si la demande n'est pas adressée dans les quarante-huit heures ou si l'autorisation de licencier est refusée, la mise à pied est annulée et ses effets sont supprimés de plein droit.

Article 332.2 : Le licenciement d'un délégué syndical, titulaire ou suppléant, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail. Le licenciement des anciens délégués syndicaux qui ont exercé leur mandat pendant au moins douze mois est également subordonné à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail pendant les six mois qui suivent la cessation de leur fonction.

La même procédure s'applique lorsque l'employeur envisage de licencier un salarié qui a été présenté aux élections par un syndicat représentatif. Cette protection joue, pendant six mois, à compter du jour où le syndicat a notifié à l'employeur le nom des candidats.

Article 332.3 : L'inspecteur du travail saisi d'une demande d'autorisation prévue par l'article précédent doit faire connaître par écrit sa décision à l'employeur dans les quinze jours qui suivent le dépôt de la demande.

L'absence de décision de l'Inspecteur du Travail dans le délai ôte toute force juridique à la décision de l'Inspecteur du Travail. L'Employeur peut, dans ce cas, prendre sa décision ; ce qui n'exclut pas le recours devant l'Inspection Générale du Travail dans les huit jours qui suivent la fin du délai prescrit ou la décision de l'Employeur pour le délégué syndical incriminé.

Article 332.4 : L'autorisation de licencier comme la décision expresse refusant le licenciement peut faire l'objet d'un recours devant l'inspecteur général du travail. Pour être recevable, ce recours doit être formé dans les huit jours qui suivent la notification de la décision de l'inspecteur du travail. L'inspecteur général du travail doit statuer également dans les huit jours qui suivent l'exercice du recours.

Article 332.5 : Lorsque l'inspecteur général du travail annule la décision autorisant le licenciement d'un délégué syndical, celui-ci doit être réintégré dans son emploi et dans sa fonction syndicale avec le paiement des salaires et indemnités qu'il aurait acquis entre le jour de son licenciement et le jour de sa réintégration.

Article 332.6 : L'employeur qui licencie un délégué syndical sans autorisation de l'inspecteur du travail, ou qui ne le réintègre pas après l'annulation par l'inspecteur général du travail de l'autorisation de licencier donnée par un inspecteur du travail, doit payer au délégué licencié, outre les indemnités de préavis, de congé et de licenciement prévues par les articles 172.28, 172.30 et 222.14 du présent Code, une indemnité forfaitaire égale à vingt-quatre mois de salaire.

Article 332.7 Aucun chef d'entreprise ne doit prendre des actes de discrimination contre des délégués syndicaux lors de l'embauche ou dans l'emploi et s'ingérer dans les activités syndicales.

Le délégué présumé victime de l'acte de discrimination peut saisir directement la juridiction chargée du travail.

CHAPITRE III : ATTRIBUTIONS ET CONDITIONS D'EXERCICE

Article 333.1 : Les délégués syndicaux ont pour mission :

1. de veiller à l'application des prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs et de proposer toutes mesures utiles à ce sujet ;

2. de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives concernant les conditions de travail, les rémunérations et l'emploi ;

3. de saisir l'inspecteur du travail des réclamations concernant l'application des prescriptions légales et réglementaires ;

4. de négocier avec le chef d'entreprise ou avec le directeur d'établissement, sous réserve des dispositions de l'article 412.2 du présent Code, les conventions collectives d'entreprise ou d'établissement ;

5. de déposer le préavis de grève ;

6. d'exercer toute fonction qui leur est dévolue par le présent Code.

Article 333.2 : Les délégués syndicaux ont le droit :

1. de collecter les cotisations syndicales à l'intérieur de l'entreprise en dehors du temps de travail ;

2. d'afficher des communications syndicales sur des panneaux réservés à cet usage ;

3. de distribuer librement aux travailleurs de l'entreprise, dans l'enceinte de celle-ci, aux heures d'entrée et de sortie des travailleurs, des publications et tracts de nature syndicale.

Article 333.3 : Pour exercer ses différentes attributions, chaque délégué syndical dispose de quinze heures par mois qui sont rémunérées comme temps de travail. Pendant ces heures de délégation, les délégués syndicaux peuvent librement se déplacer à l'intérieur de l'entreprise ou de l'établissement, sous réserve des dispositions d'hygiène et de sécurité.

Ils peuvent également, pendant ces mêmes heures, effectuer des déplacements à l'extérieur de l'entreprise dans le cadre de l'exercice de leur mission.

Le temps passé par les délégués pour négocier avec le chef d'entreprise ou d'établissement les conventions collectives d'entreprise ou d'établissement n'est pas imputé sur ce crédit de quinze heures de délégation ; il est rémunéré comme temps de travail. Le nombre d'heures de délégation prévu par le présent article peut être accru par voie de négociation collective.

Article 333.4 : Le chef d'entreprise ou d'établissement doit mettre un local convenable à la disposition des délégués syndicaux.

LIVRE 4 : CONVENTIONS ET CONFLITS COLLECTIFS

TITRES I : NEGOCIATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Article 410.1 : La convention collective a pour objet de déterminer les conditions de travail et d'emploi des salariés et de régler les relations entre les employeurs et les travailleurs. Elle peut également étendre les attributions reconnues par la loi aux organisations syndicales et améliorer les garanties protégeant les travailleurs contre les risques sociaux.

Article 410.2 : La convention collective est conclue entre, d'une part, un employeur, une ou plusieurs organisations patronales représentatives et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives des salariés.

Article 410.3 : La convention collective peut être conclue dans le cadre d'un établissement, d'une entreprise, d'une branche d'activité. Elle peut être également conclue pour plusieurs branches d'activité. Selon le cas, elle est dénommée convention d'établissement, convention d'entreprise, convention de branche ou convention interprofessionnelle.

Article 410.4 : La convention collective de branche ou la convention interprofessionnelle peut avoir un champ territorial d'application plus ou moins vaste. La convention collective peut avoir un champ d'application local (ville ou préfecture), régional ou national.

Article 410.5 : La convention collective peut comporter des dispositions plus favorables aux salariés et aux organisations syndicales que celles des lois et règlements en vigueur. Elle ne peut pas déroger aux dispositions d'ordre public de ces lois et règlements.

Articles 410.6 : Lorsque le personnel des services administratifs ou techniques des entreprises et établissement publics n'est pas soumis à un statut législatif ou réglementaire particulier, des conventions collectives pourront être conclues conformément aux dispositions du présent titre.

CHAPITRE I : NEGOCIATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE BRANCHE OU INTERPROFESSIONNELLES

SECTION I : REGLES GENERALES

Article 411.1 : Le Ministre chargé du Travail peut inviter les organisations patronales et les organisations syndicales représentatives à se réunir pour négocier les conventions collectives de branche.

En l'absence de toute intervention du Ministre chargé du Travail, les organisations patronales et les organisations syndicales représentatives peuvent toujours engager des négociations aux fins de conclure une convention collective sous l'égide de l'Inspection Générale du Travail.

Article 411.2 : Les organisations patronales et les organisations syndicales désignent librement leurs représentants habilités à conclure, en leur nom, une convention collective. Cette désignation peut résulter d'une disposition incluse dans les statuts de l'organisation patronale ou de l'organisation syndicale ou d'une délibération spéciale de l'organisation patronale ou de l'organisation syndicale.

Article 411.3 : La convention collective après conclusion doit être rédigée par écrit et déposée au greffe de la juridiction chargée du travail du lieu de conclusion.

La convention collective doit obligatoirement indiquer son champ d'application professionnel et territorial, le lieu et la date de sa conclusion, le nom et la qualité des signataires avec la mention des unions et organisations professionnelles qu'ils représentent.

La convention collective doit également préciser si elle est conclue pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée. Dans ce dernier cas, elle précise la durée de la convention, qui ne peut être supérieure à trois ans.

SECTION II : REGLES PARTICULIERES AUX CONVENTIONS COLLECTIVES SUSCEPTIBLES D'EXTENSION.

Article 411.4 : Pour qu'une convention collective de branche ou interprofessionnelle puisse être étendue par arrêté ministériel, elle doit avoir été négociée au sein d'une commission présidée par le Ministre en charge du Travail ou par son représentant, comprenant un nombre égal de représentants des organisations patronales représentatives et de représentants des organisations syndicales représentatives.

CHAPITRE II : NEGOCIATION DES CONVENTIONS D'ENTREPRISE OU D'ETABLISSEMENT.

Articles 412.1 : La convention collective d'entreprise ou d'établissement est négociée entre l'employeur et les représentants des différentes organisations représentatives de salariés dans l'entreprise ou dans l'établissement sous l'égide de l'inspection du travail du ressort. Toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou dans l'établissement doivent être invitées à participer à la négociation de la convention.

La convention collective d'entreprise ou d'établissement est légalement conclue lorsqu'elle est signée par l'employeur et par l'organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou dans l'établissement.

Article 412.2 : Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou dans l'établissement désigne librement les personnes chargées de la représenter, le nombre des représentants d'une organisation ne pouvant pas être supérieur à celui des représentants des employeurs.

Article 412.3 : La convention collective d'entreprise ou d'établissement peut adapter les dispositions d'une convention collective de branche ou d'une convention collective interprofessionnelle applicable dans l'entreprise aux conditions particulières de celle-ci. La même règle est applicable aux conventions d'établissement. La convention collective d'entreprise ou d'établissement peut comporter des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux salariés.

TITRE II : APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES

CHAPITRE I : CONDITIONS D'APPLICATION

Article 421.1 : La convention collective oblige tout employeur signataire et tout employeur membre, au moment de la signature de la convention collective, de l'organisation patronale signataire. L'adhésion d'un employeur à une organisation patronale signataire rend la convention collective applicable dans l'entreprise dirigée par cet employeur lorsque celle-ci entre dans le champ d'application territorial et professionnel couvert par la convention.

L'employeur qui démissionne d'une organisation patronale signataire, postérieurement à la signature de la convention collective, demeure lié par celle-ci sans toutefois être tenu par les dispositions nouvelles conclues postérieurement à sa démission de l'organisation patronale.

Article 421.2 : Lorsque plusieurs conventions collectives de branche sont susceptibles de s'appliquer dans une même entreprise en raison de la pluralité des activités de celle-ci et de la pluralité d'adhésions de l'employeur aux organisations patronales signataires, seule la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise est appliquée dans l'entreprise.

Article 421.3 : Lorsqu'un employeur est lié par une convention collective, tous les salariés qui travaillent pour son compte bénéficient des dispositions de celle-ci.

Article 421.4 : Lorsque la convention collective est conclue pour une durée déterminée, elle continue, à défaut de stipulations contraires, à produire ses effets après l'expiration du terme, comme s'il s'agissait d'une convention collective à durée indéterminée.

CHAPITRE II : EXECUTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Article 422.1 : Les organisations syndicales et les organisations patronales 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 dans la convention.

Article 422.2 : Les organisations patronales ou les organisations syndicales dont les membres sont liés par une convention collective peuvent exercer toutes les actions en justice qui naissent de ce chef en faveur de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par l'organisation patronale ou l'organisation syndicale.

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

Article 422.3 : Les organisations patronales ou les organisations syndicales liées par une convention collective peuvent, en leur nom propre, intenter contre les autres organisations patronales ou les autres organisations syndicales, leurs propres membres ou toute personne liée par la convention, toute action visant à obtenir l'exécution des engagements contractés et, le cas échéant, des dommages et intérêts.

Article 422.4 : 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 et intérêts contre les autres personnes, organisations patronales ou organisations syndicales liées par la convention, qui violeraient à leur égard ces engagements.

Article 422.5 : L'employeur lié par une convention collective doit remettre à chaque délégué syndical un exemplaire de celle-ci. En outre, un exemplaire de la convention collective est mis à la disposition du personnel. Un avis précisant où cet exemplaire peut être consulté est affiché aux mêmes emplacements que le règlement intérieur.

CHAPITRE III : REVISION ET DENONCIATION

Article 423.1 : La convention collective à durée indéterminée doit prévoir à quelle période et selon quelle procédure elle doit être révisée, la procédure de révision devant être engagée au moins tous les cinq ans.

L'accord de toutes les parties signataires de la convention 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.

Article 423.2 : La convention collective à durée indéterminée peut être dénoncée par les parties. Sa dénonciation doit être précédée, sauf stipulation expresse contraire, d'un préavis de trois mois.

La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention. Elle fait l'objet d'un dépôt au greffe de la juridiction chargée du travail où est déposée la convention collective.

Article 423.3 : Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité des signataires salariés, la convention collective continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou à défaut pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Dans cette hypothèse de dénonciation, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande de l'une des parties intéressées dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation.

Si la convention collective n'a pas été remplacée par une nouvelle convention dans l'année qui suit l'expiration du préavis, les relations de travail sont régies par les dispositions légales et réglementaires ainsi que par les clauses insérées dans les contrats individuels de travail et le litige est porté au niveau de la Commission Consultative du Travail et des Lois Sociales.

Article 423.4 : Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie des signataires salariés, elle n'entraîne aucune conséquence pour les salariés. La dénonciation a pour seul effet de supprimer les droits et les obligations de l'organisation syndicale auteur de la dénonciation.

Article 423.5 : Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention entre les autres parties signataires. Cependant, une négociation doit être engagée entre les organisations patronales qui ont dénoncé la convention et les organisations syndicales qui en sont signataires dans les conditions prévues à l'article 412.2 du présent Code.

A défaut d'une nouvelle convention se substituant à la convention dénoncée, dans l'année suivant l'expiration du préavis de trois mois, la convention collective dénoncée cesse de s'appliquer dans les entreprises dirigées par un employeur membre d'une organisation patronale, auteur de la dénonciation. Toutefois, les parties sont obligées de négocier de bonne foi afin de parvenir à une solution négociée. Dans le cas contraire, la difficulté sera portée à la Commission Consultative du Travail et des Lois Sociales en application des dispositions de l'article 515.2 du présent Code.

CHAPITRE IV : EXTENSION DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Article 424.1 : A la demande d'une organisation patronale ou d'une organisation syndicale représentative ou à l'initiative du Ministre en charge du Travail, les dispositions d'une convention collective de branche ou d'une convention interprofessionnelle répondant aux conditions particulières déterminées par l'article 411.4 du présent Code peuvent être rendues obligatoires pour tous les salariés et employeurs compris dans le champs d'application de ladite convention, par arrêté du Ministre en charge du Travail après avis motivé de la Commission Consultative du Travail et des Lois Sociales.

Article 424.2 : Le Ministre en charge du Travail doit exclure de l'extension les clauses conventionnelles qui seraient en contradiction avec les textes législatifs et réglementaires en vigueur. Il peut également, après avis motivé de la Commission Consultative du Travail et des

Lois Sociales, extraire de la convention, sans en modifier l'économie, les clauses qui ne répondraient pas à la situation de la branche d'activité dans le champ d'application considéré.

Article 424.3 : Lorsque la Commission Consultative du Travail et des Lois Sociales a émis, sans opposition d'une organisation patronale ou d'une organisation syndicale représentative, un avis favorable à l'extension, le Ministre en charge du travail peut étendre cette convention, bien que la convention n'ait pas été signée par la totalité des organisations patronales et des organisations syndicales représentatives.

Article 424.4: Lorsqu'une organisation patronale ou une organisation syndicale représentative a émis au sein de la Commission Consultative du Travail et des Lois Sociales un avis défavorable à l'extension d'une convention collective, le Ministre en charge du Travail ne peut pas étendre cette convention qui n'aurait pas été signée par la totalité des organisations patronales et des organisations syndicales représentatives ou qui ne comporterait pas toutes les clauses obligatoires énumérées à l'article 411.4 du présent Code.

En revanche, l'avis défavorable émis par une organisation syndicale ou une organisation patronale représentative ne fait pas échec au droit du Ministre en charge du Travail d'étendre une convention collective qui aurait été signée par la totalité des organisations syndicales et des organisations patronales représentatives et qui comporterait l'ensemble des clauses obligatoires énumérées à l'article 411.4 du présent Code.

Article 424.5 : L'arrêté d'extension fait l'objet d'une publication au journal officiel. Les effets de l'extension d'une convention collective courent à compter du deuxième jour suivant la publication.

Article 424.6 : L'extension des clauses d'une convention collective se fait pour la durée prévue par ladite convention.

L'existence d'un arrêté d'extension n'empêche pas les parties signataires de la convention collective de réviser ou de dénoncer celle-ci.

L'arrêté d'extension d'une convention devient caduc à compter du jour où celle-ci cesse de produire effet ; lorsque la convention collective étendue a fait l'objet d'une révision, l'arrêté d'extension continue à produire ses effets en ce qui concerne les clauses conventionnelles qui n'ont pas été modifiées postérieurement à la publication de l'arrêté d'extension. Un nouvel arrêté d'extension peut être pris par le Ministre en charge du travail en respectant les règles prévues aux articles 424.2 et suivants du présent Code concernant les nouvelles dispositions insérées dans la convention collective lors de la révision de celle-ci.

TITRE III : CONFLITS COLLECTIFS

CHAPITRE I : LA GREVE

Article 431.1 : Tous les salariés ont le droit de se mettre en grève.

Article 431.2 : La grève est un arrêt partiel ou complet et collectif du travail décidé par les salariés pour faire aboutir des revendications d'ordre professionnel, économique qui n'ont pas été satisfaites. Toutefois, la présente disposition n'interdit pas l'exercice de certaines formes de grève qui n'impliquent pas forcément une cessation pure et simple du travail mais son ralentissement, et à condition qu'elles aient un caractère pacifique.

Article 4 31.3 : La grève doit être précédée d'un préavis permettant la négociation entre les parties. Le préavis de grève ne peut être déposé auprès de la direction de l'entreprise, de l'établissement ou des organisations patronales de la branche que par une organisation

syndicale représentative. Dans les entreprises dépourvues de tout délégué syndical, le préavis est déposé par le collectif des salariés en conflit. Le préavis de grève est d'une durée de dix jours ouvrables.

A peine de nullité, le préavis de grève doit être notifié par écrit à l'autorité compétente de l'administration du travail. Cette notification écrite doit comporter les raisons et les revendications formulées par l'organisation syndicale ou le collectif déposant le préavis de grève.

Article 431.4 : Dès que le préavis de grève est notifié à l'autorité compétente, celle-ci doit prendre l'initiative d'une négociation avec les organisations syndicales représentatives, à défaut avec le collectif des salariés, sous l'égide de l'inspecteur du travail dans le ressort duquel le conflit a pris naissance ou de l'inspecteur général du travail, lorsque le conflit déborde le cadre d'une inspection du travail.

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

Au dernier jour de préavis, l'inspecteur du travail ou l'inspecteur général du travail constate l'échec des négociations.

Article 431.5 : Si, dans les dix jours ouvrables postérieurs à la notification du préavis, les parties n'ont pas pu parvenir à la conclusion d'un accord, les salariés ont le droit de cesser complètement le travail, sous réserve d'assurer les mesures de sécurité indispensables et un service minimum.

Le travailleur réquisitionné pour assurer un service minimum conformément au présent article et qui ne se présente pas à son poste commet une faute lourde.

Article 431.6 : Pendant tout le déroulement de la grève, les parties ont l'obligation de poursuivre les négociations sous l'autorité d'un représentant ad hoc désigné par le Ministre en charge du Travail.

Ce représentant peut procéder à toutes les investigations utiles en vue de règlement du conflit collectif.

Les parties sont tenues de se rendre, sous peine de sanctions arrêtées par le Ministre en charge du travail, à toutes ces convocations.

Articles 431.7 : Même en période de grève, il est interdit à toute personne, à tout travailleur de s'opposer, sous peine de sanction pénale, par la force ou sous la menace, au libre exercice de l'activité professionnelle des salariés ou des employeurs de la même entreprise ou non**.**

Article 431.8 : La grève suspend le contrat de travail ; le salarié recouvre son emploi en fin de grève et ne peut pas être sanctionné du fait de sa participation à la grève. L'employeur est dispensé de verser au travailleur sa rémunération correspondant à sa période de grève.

Article 431.9 : La grève ne suspend pas le mandat des délégués syndicaux d'entreprise.

Article 431.10 : Tout salarié qui participe à un mouvement de grève qui n'a pas pour but de faire aboutir des revendications d'ordre professionnel et économique qui n'a pas été déclenché par une organisation syndicale représentative ou par le collectif des salariés dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou qui intervient avant l'expiration du préavis de grève peut faire l'objet de sanction disciplinaire de la part de l'employeur.

CHAPITRE II : LE LOCK-OUT

Article 432.1 : Le lock-out est la fermeture provisoire de tout ou partie d'une entreprise ou d'un établissement, décidée volontairement par l'employeur à l'occasion d'une grève des salariés de son entreprise.

Article 432.2 : Le lock-out est prohibé. Il est exceptionnellement licite lorsqu'il est justifié par un impératif de sécurité ou lorsque la grève est jugée irrégulière. Dans tous les cas l'avis de l'inspecteur du travail est requis.

Article 432.3 : Dans les cas exceptionnels où le lock-out est licite, sa durée prend fin dès que les causes qui l'ont provoqué disparaissent.

Article 432.4 : Le lock-out licite entraîne la suspension du contrat de travail et dispense l'employeur de verser au travailleur le salaire et indemnités que celui-ci aurait perçus s'il avait normalement travaillé.

Lorsque le lock-out est prononcé irrégulièrement, l'employeur doit payer à chaque salarié les salaires et indemnités que celui-ci aurait perçus s'il avait pu fournir sa prestation habituelle de travail.

CHAPITRE III : L'ARBITRAGE

Article 433.1 : Sans préjudice des dispositions relatives à la conciliation, la procédure d'arbitrage peut être mise en œuvre à tout moment, soit à la demande d'une des parties au conflit, soit à la demande du Ministre chargé du Travail, si la grève ou le lock-out survenant dans une période de crise nationale aiguë risque d'être préjudiciable à l'ordre public ou à l'intérêt général. Il en est de même lorsque le conflit affecte un service essentiel dont l'interruption risque de mettre en danger, dans tout ou partie de la population, la vie, la liberté, la sécurité ou la santé des personnes et qui implique que soit garantie la prestation d'un service minimum afin d'éviter le risque.

Dans tous les cas, la procédure d'arbitrage ainsi mise en œuvre s'impose aux deux parties et suspend les procédures de conciliations précédemment engagées.

Article 433.2 : L'arbitrage est assuré par la juridiction chargée du travail territorialement compétent. En cas de pluralité de lieux entrainant un conflit de compétence, le Ministre de la justice désigne le tribunal compétent. Le Ministre en charge du travail désigne son représentant avec l'accord des parties au conflit et bénéficiant de leur confiance à l'occasion de chaque arbitrage. Celui-ci participe à toutes les audiences avec voix consultative.

Article 433.3 : La procédure d'arbitrage est gratuite. Les frais occasionnés par la procédure, notamment les frais de déplacement, d'expertise, les pertes de salaires ou de traitement, sont supportés par le budget national. Les personnes et experts auxquels il peut être fait appel au cours de la procédure d'arbitrage sont tenus au secret professionnel.

Article 433.4 : Le Tribunal chargé de l'arbitrage dispose des plus larges pouvoirs pour s'informer de la situation des travailleurs intéressés par le conflit. Il peut procéder à toutes enquêtes auprès des entreprises et des syndicats, requérir des parties de produire tout

document ou renseignement d'ordre économique, comptable, financier, statistique et administratif susceptible de lui être utile pour l'accomplissement de la mission. Il peut recourir aux offices d'experts et de toutes personnes qualifiées susceptibles de l'éclairer.

Article 433.5 : Le Tribunal d'arbitrage ne peut statuer sur d'autres objets que ceux déterminés par la notification du préavis de grève ou le procès-verbal de non-conciliation, ou ceux qui, résultant d'événements postérieurs à l'établissement dudit procès-verbal, sont la conséquence directe du différend en cours.

Il statue en droit sur les différends relatifs à l'interprétation et à l'exécution des lois, règlements, conventions collectives et accords d'établissement en vigueur.

Il statue en équité sur les autres différends, notamment lorsque ceux-ci portent sur la rémunération ou les conditions de travail, ainsi que sur les différends relatifs à la négociation et à la révision des clauses des conventions collectives.

Articles 433.6 : Le Tribunal chargé de l'arbitrage doit se prononcer dans les douze jours ouvrables ; ce délai peut être prolongé de huit jours ouvrables à la demande conjointe des parties au conflit.

La sentence arbitrale doit être motivée. Elle est notifiée sans délai aux parties par l'inspecteur du travail.

CHAPITRE IV : EXECUTION DES ACCORDS DE CONCILIATION ET DES SENTENCES ARBITRALES

Article 434.1 : L'exécution de l'accord de conciliation est obligatoire et, sauf disposition contraire, produit effet à compter du jour de sa signature.

L'accord de conciliation fait l'objet des mesures d'affichage et de publicité dans les mêmes conditions que la convention collective et produit les mêmes effets à l'égard des parties.

Article 434.2 : À l'expiration d'un délai de trois jours ouvrables à compter de la notification et si aucune des parties n'a manifesté son opposition, la sentence arbitrale acquiert force exécutoire au jour de sa notification.

La sentence arbitrale devenue exécutoire fait l'objet des mêmes mesures de publicité et d'affichage que les jugements de la juridiction chargée de travail et la convention collective ; elle produit les mêmes effets à l'égard des parties.

La sentence arbitrale devenue exécutoire met fin immédiatement à la grève et au lock-out.

Article 434.3 : L'opposition formulée par l'une des parties dans les trois jours ouvrables de la notification, à peine de nullité, est introduite devant la plus haute instance judiciaire. Ce pourvoi en cassation est introduit dans les formes et conditions prévues par le Code de procédure civile.

Article 434.4 : L'opposition formulée dans le délai légal prévu à l'article précédent suspend l'exécution de la sentence arbitrale.

Toutefois, en cas d'opposition formée par l'une des parties, la sentence arbitrale peut être rendue exécutoire par le Conseil des Ministres qui est saisi du conflit par le Ministre en charge du Travail dans les cas suivants :

1°- Arbitrage rendu à la demande des deux parties au conflit ;

2°- Conflit de nature à compromettre le déroulement normal de l'économie nationale ;

3°- Grève dans les services dont l'interruption peut mettre en danger la vie, la sécurité et la santé des personnes ;

4°- Période de crise nationale aigue.

LIVRE 5 : ADMINISTRATION ET JURIDICTION DU TRAVAIL

TITRE I : ADMINISTRATION DU TRAVAIL

CHAPITRE I : DISPOSITONS GENERALES

Article 511.1 : L'administration du travail est l'ensemble des divers services centraux et connexes de l'Etat notamment Directions Nationales, Directions Générales, Organismes nationaux, Inspection du Travail, qui concourent à tout ce qui est lié au travail, à l'emploi, à la sécurité sociale et à la formation professionnelle. Elle est donc un système au sein duquel tous les acteurs agissent en partenariat pour préparer, appliquer et évaluer la politique nationale du travail. Elle est chargée d'identifier, d'analyser et de proposer des solutions aux problèmes actuels de travail, d'emploi, de sécurité et de santé au travail, de formation et perfectionnement professionnels, de sécurité sociale et de droit syndical.

CHAPITRE II : SERVICES DE L'ADMINISTRATION DU TRAVAIL

Article 512.1 : Les services de l'administration du travail sont chargés de la mise en œuvre de la politique nationale en matière d'emploi, de travail, de main d'œuvre, de sécurité sociale et de droit syndical.

Ils ont pour mission principale :

1. d'élaborer les projets de lois et règlements dans les domaines du travail, de la main d'œuvre, de la sécurité sociale et du droit syndical;
2. de suivre l'exécution de ces lois et règlements tant à l'endroit des employeurs, privés, mixtes ou publics, et des travailleurs, qu'à l'endroit des institutions et organismes de sécurité sociale ;
3. d'éclairer de leurs conseils et de leurs recommandations les employeurs et les travailleurs ;
4. de documenter, conseiller, coordonner et contrôler les services et organismes concourant à l'application de la législation sociale ;
5. de procéder, dans le cadre des attributions ci-dessus définies, à toutes études et enquêtes ayant trait aux divers problèmes sociaux : travail, santé, main d'œuvre, sécurité sociale et leur contexte économique.

Article 512.2 : Quel que soit leur département ministériel de tutelle, la création, les attributions, l'organisation et le fonctionnement des services administratifs du travail sont fixés par décret pris sur proposition des Ministres des secteurs concernés. Quant aux organismes chargés de la sécurité sociale, leurs attributions, leur organisation et leur fonctionnement sont fixés par la loi.

CHAPITRE III : L'INSPECTION DU TRAVAIL

SECTION I : ORGANISATION ET MISSIONS

Article 513.1 : L'Inspection du Travail est un corps spécialisé de fonctionnaires composé d'inspecteurs de travail, de médecins-inspecteurs, de contrôleurs du travail et contrôleurs adjoints du travail. Le service est placé sous l'autorité d'un Inspecteur Général de Travail assisté d'un Inspecteur Général Adjoint nommés par décret sur proposition du Ministre en charge du Travail.

Article 513.2 : Les services de l'Inspection du Travail sont organisés par décret sur proposition du Ministre en charge du Travail.

Article 513.3 : Le recrutement des inspecteurs du travail est assuré par une double voie : le recrutement direct des diplômés d'études supérieures et le recrutement par promotion des contrôleurs du travail et contrôleurs adjoints du travail.

Article 513.4 : Les inspecteurs sont assistés dans leurs missions par des contrôleurs et contrôleurs adjoints du travail.

Article 513.5 : Les services de l'inspection du travail doivent disposer en permanence des ressources humaines, financières et matérielles nécessaires à l'exercice de leur mandat. Le Ministère chargé du Travail assure aux agents de l'inspection du travail le remboursement de tous frais de déplacement et de toutes dépenses accessoires à l'exercice de leurs fonctions.

Article 513.6 : L'inspection du travail conseille, concilie et contrôle l'application de la législation, de la règlementation et des conventions collectives relatives à la rémunération, aux conditions de travail, d'hygiène, de santé, de sécurité, à la négociation collective et au droit syndical dans l'entreprise.

Elle peut être saisie des différends individuels et collectifs pour conciliation.

Article 513.7 : Les Inspecteurs du travail ont une mission d'information, ils éclairent de leurs conseils, employeurs et travailleurs ; ils procèdent à des études et enquêtes sur les problèmes sociaux et économiques à la demande du Ministre en charge du Travail.

L'inspection du travail doit être informée des accidents de travail et des cas de maladies professionnelles dans les cas et de la manière prescrit par la législation. L'Inspecteur de travail mène des enquêtes sur les causes, circonstances et responsabilités concurrentes.

SECTION II: POUVOIRS ET OBLIGATIONS

Article 513.8 : Pour exercer leur mission de contrôle, les inspecteurs du travail ont le pouvoir de :

a) - Pénétrer librement et sans avertissement préalable, à toute heure du jour et de la nuit, dans les établissements assujettis au contrôle de l'inspection. Ils doivent prévenir, au début de l'inspection, le chef d'entreprise ou le chef d'établissement, ou son suppléant, qui peut les accompagner au cours de la visite.

Ils peuvent, cependant, ne pas les avertir lorsqu'ils estiment qu'un tel avis risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle ;

b) – Recueillir, si besoin est, les avis et les consultations de médecins et techniciens, notamment en ce qui concerne les prescriptions d'hygiène et de sécurité. Les médecins et techniciens sont tenus au secret professionnel dans les mêmes conditions et sous les mêmes sanctions que les inspecteurs du travail ;

c) – Se faire accompagner, dans leur visite, des délégués syndicaux et des représentants du comité d'hygiène, santé et de sécurité de l'entreprise visitée ;

d) - Demander aux employeurs et aux personnes employées ou présentes dans les établissements de justifier leur identité.

Article 513.9 : Au cours de ces visites d'entreprises ou d'établissements, les inspecteurs de travail peuvent ;

a) Requérir la production de tous documents ou registres dont la tenue est prescrite par les lois et par la réglementation du travail ;

b) Interroger soit seul, soit en présence de témoins, le personnel de l'entreprise, l'employeur et les délégués syndicaux sur l'application des dispositions qu'ils doivent surveiller.

c) Prélever et emporter aux fins d'analyse, en présence du chef d'entreprise ou du chef d'établissement ou de son suppléant, des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées.

Article 513.10 : Les inspecteurs de travail peuvent provoquer les mesures destinées à éliminer les défectuosités constatées dans une installation, un aménagement, des méthodes de travail qu'ils considèrent comme une menace à la santé ou à la sécurité des travailleurs.

Pour provoquer ces mesures, les inspecteurs peuvent ordonner que soient apportées aux installations dans un délai fixé, les modifications légales et réglementaires concernant la santé et la sécurité des travailleurs.

Articles 513.11 : Les inspecteurs de travail ont le pouvoir de constater les infractions à la législation et à la réglementation du travail. A cette fin, ils peuvent dresser des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire.

Les inspecteurs de travail peuvent, s'ils l'estiment opportun, donner des conseils ou adresser des avertissements avant de dresser le procès-verbal.

Article 513.12 : Les inspecteurs et contrôleurs du travail sont astreints au secret professionnel. Ils prêtent le serment de ne pas révéler, même après avoir quitté le service, les secrets de fabrication ou de commerce et les procédés d'exploitation dont ils ont pris connaissance dans l'exercice de leur fonction.

A ce titre, ils sont également astreints à la confidentialité concernant la source des plaintes leur signalant un défaut dans l'installation ou une infraction aux dispositions légales ainsi que concernant le lien éventuel entre une plainte et la visite d'inspection.

Article 513.13 : Les inspecteurs et les contrôleurs du travail n'ont pas le droit d'avoir un intérêt direct quelconque, dans les entreprises placées sous leur contrôle.

CHAPITRE IV : SERVICE PUBLIC D'EMPLOI

Article 514.1: Les services publics d'emploi sont chargés de la mise en œuvre de la politique nationale de promotion d'emploi du gouvernement en matière de main d'œuvre. Ils sont chargés :

1. de la réception des offres et des demandes d'emploi et de leur diffusion en application des dispositions des articles 110.2 alinéa 2 et 110.8 du présent Code;

2. du rassemblement de la documentation permanente sur les offres et demandes d'emploi et, en général, de toutes les questions relatives à l'utilisation et à la gestion d'un système d'information sur l'emploi*,* mettre à jour et diffuser périodiquement les statistiques sur l'emploi, la main d'œuvre, le chômage et les métiers ;

3. d'accroître les possibilités d'emploi ;

4. de favoriser l'insertion, dans le circuit de production, des jeunes à la recherche d'un premier emploi ;

5. de favoriser la réinsertion des travailleurs licenciés pour motif économique,

6. D'examiner le plan d'emploi des entreprises et de suivre les engagements souscrits par les entreprises agréées dans le cadre du Code des investissements ;

7. De mettre en œuvre la politique du Gouvernement.

Article 514.2 : Les services publics d'emploi sont créés par décret qui détermine leurs attributions, leurs modalités de fonctionnement et d'organisation.

Article 514.3 : Les opérations concernant l'enregistrement et le recrutement sont gratuites. Il est interdit d'offrir et de remettre à toute personne faisant partie du service, et à celle-ci de l'accepter, une rétribution sous quelque forme que ce soit, sous peine de sanction pénale.

CHAPITRE V : LES ORGANISMES CONSULTATIFS

SECTION I : LA COMMISSION CONSULTATIVE DU TRAVAIL ET DES LOIS SOCIALES

Article 515.1 : Une Commission Consultative du Travail et des Lois Sociales est instituée auprès du Ministre en charge du Travail. Elle a pour mission permanente :

1. d'étudier les problèmes concernant le travail, l'emploi, la sécurité sociale, l'hygiène*,* la santé et la sécurité dans les entreprises, la formation professionnelle, l'amélioration des conditions de travail et les libertés fondamentales ;

2. de renforcer les mécanismes du dialogue social relatif aux négociations collectives, conciliations et consultations à travers l'instauration d'un cadre permanent bi ou tripartite afin que les négociations aient lieu, en priorité au niveau de l'entreprise, au niveau des branches d'activités et au niveau national avec la pleine participation de l'Etat en sa double qualité d'employeur et de garant de l'intérêt général ;

3. d'élargir et d'instaurer à tous les niveaux de façon permanente le dialogue social en renforçant le cadre institutionnel dans lequel il évolue afin de le rendre pleinement efficace ;

4. d'évaluer et tenir compte des changements et des facteurs déterminants intervenus dans le paysage socio-économique afin de trouver l'équilibre indispensable entre le renforcement de la compétitivité des entreprises et les intérêts des travailleurs à travers un dialogue social constructif ;

5. de mettre en place des formations notamment sur la négociation collective, l'économie, la législation sociale et les normes internationales du travail destinées aux représentants des organisations d'employeurs et aux organisations syndicales des travailleurs ;

6. d'œuvrer en sorte que les participants au dialogue social au sein de l'entreprise, des branches socioprofessionnelles et au niveau national aient les mêmes informations relatives aux données économiques et sociales afin de leur permettre une analyse

parfaite de la situation spécifique des entreprises et de l'Etat, ainsi que la situation sociale des travailleurs et leurs familles ;

7. de promouvoir la protection sociale de tous les travailleurs de tous les secteurs économiques et la sauvegarde des institutions de protection sociale ;

8. de mettre en place un mécanisme permanent de consultation tripartite destiné à promouvoir la mise en œuvre des normes internationales du travail et le respect scrupuleux des conventions ratifiées, et d'établir des rapports réguliers sur l'application sur le terrain des conventions et recommandations de l'OIT ;

9. de veiller à l'application correcte des accords intervenus entre employeurs et travailleurs et d'examiner en premier ressort de façon amiable les litiges collectifs survenus au plan national entre employeurs et travailleurs.

Elle est obligatoirement consultée pour l'élaboration de tous les textes législatifs concernant le domaine du travail, de l'emploi, de la formation continue, de la sécurité sociale, de l'hygiène, de la santé et la sécurité au travail. Pour ce faire, il émet des avis et formule des propositions et résolutions sur la législation et la réglementation à intervenir en ces matières.

La Commission doit émettre son avis sur les textes qui lui sont soumis dans les trente jours qui suivent sa saisine sauf cas de force majeure. Ce délai peut être ramené à dix jours ouvrables en cas d'urgence.

Article 515.2 : La Commission Consultative du Travail et des Lois Sociales examine, à la demande du Ministre en charge du Travail, les difficultés nées à l'occasion de la négociation et de l'application des conventions collectives notamment leurs incidences économiques.

Il peut demander aux administrations compétentes qui sont obligées de lui fournir tous les documents ou informations utiles à l'accomplissement de sa mission.

Article 515.3 : La Commission Consultative du Travail et des Lois Sociales est présidée par le Ministre en charge du Travail ou son représentant. Lors de la nomination des membres, le principe de l'égalité entre homme et femme doit être pris en compte.

Elle est composée de personnes nommées par arrêté du Ministre en charge du Travail, sur proposition des autorités compétentes des départements concernés et des organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives à savoir:

a)- Huit représentants des employeurs et huit représentants des travailleurs des Secteurs privés et mixtes;

b)- Deux représentants du Ministère en charge du Travail et de la Fonction Publique ;

c)- Un représentant du Ministère chargé du Budget ;

d)- Un magistrat du Ministère de la Justice ;

e)- Deux représentants du Ministère en charge de l'Emploi ;

f)- Un haut cadre de l'organe chargé de la Sécurité Sociale ;

g)- Un représentant du Ministère chargé de la Santé.

La Commission Consultative du Travail et des Lois Sociales est composée des membres titulaires et suppléants en nombre égal. Les membres titulaires et les membres suppléants sont tous nommés par arrêté du Ministre chargé du Travail.

L'administration de la Commission Consultative du Travail et des Lois Sociales est assurée par un Bureau composé :

- du Ministre en charge du Travail ou son représentant : Président ;
- d'un représentant des employeurs : 1er Vice-président ;
- d'un représentant des travailleurs : 2ème Vice-président ;
- d'un Secrétariat assuré par la Direction Nationale en charge du Travail et des Lois Sociales.

En fonction de l'ordre du jour, la Commission peut s'adjoindre à titre consultatif toute personne ainsi que tout technicien ou expert dans son domaine d'activité.

Article 515.4 : Un arrêté du Ministre en charge du Travail détermine les conditions d'organisation et de fonctionnement de la Commission Consultative du Travail et des Lois Sociales.

Le Ministre en charge du Travail doit prévoir les ressources budgétaires destinées à couvrir le fonctionnement normal de la Commission.

Un arrêté conjoint du ministre en charge du Budget et de celui en charge du Travail détermine les indemnités de sessions de la Commission.

Article 515.5 : Il est tenu un registre des avis émis par la Commission Consultative du Travail et des Lois Sociales. Ce registre est déposé au Secrétariat de la Commission et tenu à la disposition du public.

Article 515.6 : Les employeurs doivent laisser aux travailleurs de leur entreprise, membres de la Commission Consultative du Travail et des Lois Sociales, le temps nécessaire pour participer aux séances de ce conseil.

SECTION II : DIALOGUE SOCIAL

Article 515.7 ***:*** Le Dialogue Social est le processus d'échange, d'information et de communication par lequel les acteurs du monde du travail s'entendent pour gérer au mieux leurs intérêts.

Le cadre national du dialogue social est le Conseil National du Dialogue Social.

Il est tripartite et permanent.

Il dispose de deux sous structures :

- la Commission Consultative du travail et des Lois Sociales chargée du dialogue social dans les secteurs privé et parapublic et,

- le Conseil Supérieur de la Fonction Publique chargé du dialogue social dans le secteur public.

Le Conseil National du Dialogue Social est doté d'une autonomie de gestion ; ses ressources proviennent des subventions de l'Etat, des dons et legs.

Article 515.8 ***:*** Les principales attributions du Conseil National du Dialogue Social sont :

1- animer le dialogue social,

2- promouvoir une culture de prévention des conflits du travail ;

3- participer à la résolution des conflits majeurs du monde du travail ;

4- participer à la réflexion sur la législation sociale ;

5- participer à la réflexion sur les outils de gestion du monde du travail ; notamment les politiques en matière d'emploi, de travail, de sécurité et santé au travail, de formation professionnelle, de sécurité sociale et du travail décent.

6- Emettre des avis sur les grandes orientations économiques à forte incidence sociale.

Article 515.9 ***:*** Un décret détermine les modalités d'organisation et de fonctionnement du Conseil National du Dialogue Social***.***

Un arrêté conjoint du ministre en charge du Budget et de celui en chargé du Travail détermine les indemnités de sessions du Conseil.

TITRE II : JURIDICTION DU TRAVAIL

Article 520.1 : Les différends individuels de travail sont soumis, en vue de leur règlement, à la juridiction chargée du travail.

Article 520.2 : Les juridictions chargées du travail sont créées par la Loi sur proposition du Ministre de la Justice. Elles relèvent administrativement du Ministère de la Justice.

CHAPITRE I : COMPETENCE:

Article 521.1 : Les juridictions chargées du travail connaissent des différends individuels qui naissent entre employeur et salarié à l'occasion de la conclusion, de l'exécution, de la suspension, de la modification, de la rupture ou de la cessation du contrat de travail.

Elles connaissent également des litiges relatifs au droit disciplinaire et au règlement intérieur.

Les juridictions chargées du travail connaissent des différends individuels nés entre salariés à l'occasion du travail.

Elles connaissent aussi des litiges d'ordre juridique concernant la représentativité des organisations syndicales et des organisations patronales, les élections des délégués syndicaux, les conflits collectifs du travail dans les secteurs soumis aux dispositions du présent Code.

Article 521.2 : La juridiction chargée du travail territorialement compétente pour connaître un litige est celle dans le ressort de laquelle est situé l'établissement, le lieu d'exécution du contrat, des élections contestées ou du déroulement du conflit.

Cependant, lorsque le litige concerne la cessation des relations de travail, le salarié peut introduire sa demande soit devant la juridiction chargée du travail du lieu d'exécution du contrat, soit devant le tribunal du lieu de son domicile.

Lorsque le litige concerne la validité, l'interprétation, l'application, la dénonciation ou la révision d'un accord collectif, le tribunal compétent est celui dans le ressort duquel l'accord a été signé.

Article 521.3 : Lorsque le travail est effectué en dehors de tout établissement ou à domicile, les litiges individuels concernant le contrat de travail sont portés devant le tribunal du domicile du salarié.

Article 521.4 : Toute clause qui déroge aux dispositions des articles 521.2 et 521.3 du présent Code est nulle et de nul effet.

CHAPITRE II : COMPOSITION ET ORGANISATION

Article 522.1 : La juridiction chargée du travail comprend :

- Un président, magistrat ;
- Un vice-président, magistrat ;
- Un ou des juges ;
- Un greffier en chef et des greffiers ;

La formation de jugement comprend:

- Un président, magistrat ;
- Deux assesseurs employeurs ;
- Deux assesseurs travailleurs,
- Un greffier.

La juridiction chargée du travail comporte également une formation de référé composé du Président assisté d'un greffier.

Les assesseurs sont choisis sur une liste annuelle arrêtée par le Ministre de la justice, sur proposition du Ministre en charge du Travail.

Le mandat des assesseurs titulaires ou suppléants est d'une durée de trois ans ; il est renouvelable.

Le président du tribunal désigne, pour chaque affaire, deux assesseurs employeurs et deux assesseurs travailleurs appartenant à la catégorie intéressée.

En cas d'empêchement, les assesseurs titulaires sont remplacés par les assesseurs suppléants.

Le greffe du tribunal est tenu par un greffier en chef assisté de greffiers.

La formation de référé est compétente pour :

- Ordonner toutes mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou qui justifient l'existence d'un différend ;
- Accorder une provision dans le cas où l'obligation n'est pas sérieusement contestable.

Article 522.2 : Les assesseurs peuvent être récusés par les parties au procès lorsqu'ils ont intérêt personnel à la contestation. Lorsqu'ils sont parents ou alliés de l'une des parties jusqu'au sixième degré, lorsqu'ils sont employeurs ou salariés de l'une des parties en cause, lorsqu'ils ont donné un avis écrit sur la contestation, lorsque dans l'année qui a précédé la récusation, il y a eu procès pénal ou civil entre eux et l'une des parties, son conjoint, ses ascendants ou ses descendants.

La récusation est formée avant tout débat. Le président statue immédiatement.

Si la demande est rejetée, il est passé outre aux débats ; si elle est admise, l'affaire est renvoyée à la prochaine audience au cours de laquelle l'assesseur récusé est remplacé par un assesseur suppléant.

Article 522.3 : Les assesseurs titulaires et les assesseurs suppléants nommés par arrêté du Ministre en charge du travail sont choisis sur les listes présentées par les organisations syndicales et par les organisations patronales représentatives ; les listes de présentation doivent comporter un nombre des noms doublés de celui des postes à pourvoir.

Article 522.4 : Les assesseurs doivent justifier de la possession de leurs droits civils et politiques. Un employeur ou un salarié ne peut être désigné assesseur si son casier judiciaire fait mention d'une condamnation à une peine criminelle ou à une peine correctionnelle prononcée pour une infraction autre qu'une infraction d'imprudence.

Article 522.5 : Les assesseurs titulaires et les assesseurs suppléants prêtent, devant la juridiction chargée du travail du ressort le serment suivant : « Je jure de remplir mes fonctions avec zèle et intégrité et de garder le secret des délibérations, même après la cessation de mes fonctions ».

Article 522.6 : Les assesseurs salariés ont le droit de s'absenter de l'entreprise pour participer à une audience du tribunal ; l'employeur ne doit prendre aucune mesure à l'encontre d'un salarié en raison de l'exercice de ses fonctions d'assesseur à la juridiction chargée du travail. Le licenciement des assesseurs salariés titulaires ou suppléants est soumis à la procédure spéciale organisée par les articles 332.2 et suivants du présent Code.

Article 522.7 : L'exercice des fonctions d'assesseur donne droit à une indemnité forfaitaire mensuelle plus une indemnité de déplacement dont le montant est fixé par arrêté conjoint du Ministre en charge de la Justice et celui en charge du Budget. Cette indemnité est à la charge du Budget National de Développement.

Article 522.8 : Tout assesseur titulaire ou suppléant qui manque gravement à ses obligations dans l'exercice de ses fonctions est appelé devant la juridiction chargée du travail du ressort pour s'expliquer sur les faits qui lui sont reprochés.

L'initiative de cette action appartient au président de la juridiction chargée du travail et au procureur de la République.

Le tribunal peut, par décision motivée, prononcer la censure, la suspension des fonctions qui ne peut excéder six mois et la déchéance.

CHAPITRE III : PROCEDURE

Article 523.1 : Le travailleur ou l'employeur peut saisir directement la juridiction chargée du travail en cas de litige.

Toutefois, tout travailleur ou tout employeur peut demander à l'inspecteur du travail de régler le différend à l'amiable. Si les parties se concilient totalement ou partiellement, l'inspecteur du travail établit un procès-verbal qui met définitivement fin au litige sur tous les points faisant l'objet de la conciliation. En cas de non conciliation, le travailleur ou l'employeur peut saisir la juridiction compétente chargée du travail.

La conciliation devant l'inspecteur du travail est facultative.

Article 523.2 : Le procès-verbal de conciliation est présenté par la partie la plus diligente au Président de la juridiction chargée du travail dans le ressort duquel il a été établi. Celui-ci y appose la formule exécutoire.

L'exécution est poursuivie comme un jugement de la juridiction chargée du travail.

Article 523.3 : Tout travailleur, quel que soit son âge, son sexe, sa situation matrimoniale, est autorisé à demander et à défendre devant la juridiction chargée du travail ou devant toute autre juridiction appelée à statuer sur les recours dirigés contre le jugement de la juridiction chargée du travail.

Article 523.4 : L'action en contestation du motif du licenciement d'un salarié se prescrit par vingt-quatre mois à compter de la notification de la rupture du contrat de travail.

Article 523.5 : L'action est introduite devant la juridiction chargée du travail par déclaration orale ou écrite au greffe du tribunal. Cette déclaration est inscrite sur un registre tenu à cet effet ; un extrait de cette inscription est délivré à la partie appelante.

Article 523.6 : Dans les trois jours à compter de la réception de la demande, dimanche et jours fériés non compris, le président cite les parties à comparaître dans un délai qui ne peut excéder dix jours.

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

La citation est faite à personne ou à domicile par voie d'huissier. Elle peut valablement être faite par une lettre recommandée avec accusé de réception. En cas d'urgence, elle peut être faite par toute autre voie de télécommunication. Lorsque le domicile n'est pas connu, la citation est faite à parquet.

Article 523.7 : Les parties sont tenues de se présenter au jour et à l'heure fixée devant la juridiction chargée du travail. Elles peuvent se faire 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 ou des organisations patronales auxquelles elles sont affiliées. Les employeurs peuvent en outre être représentés par un autre responsable 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 523.8 : 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 seule fois et selon les formes imparties pour la demande primitive à peine de déchéance.

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

Article 523.9 : L'audience est publique. Le président dirige les débats, interroge et confronte les parties, fait comparaître les témoins cités à la diligence des parties ou de lui-même. Il procède à l'audition de toute personne dont il juge la déposition utile au règlement du différend et peut procéder ou faire procéder à tous constats ou expertise.

La police de la salle d'audience et des débats appartient au président devant lequel les parties sont tenues de s'expliquer avec modération et de garder le respect dû à la justice. En cas de manquement, le juge rappelle les parties au respect dû à la justice par un avertissement ; en cas de récidive, les parties peuvent être condamnées à une amende dont le montant sera fixé par arrêté du Ministre en charge du travail après avis au Conseil Consultatif du Travail et des Lois Sociales.

Article 523.10 : Aucun renvoi ne peut être prononcé sauf accord des parties ; mais le tribunal peut toujours par jugement motivé prescrire les mesures d'information qu'il estime nécessaires.

Article 523.11 : Une fois les débats clos, le tribunal délibère dans le secret. S'il ne statue pas immédiatement, il renvoie l'affaire à la plus prochaine audience. Le jugement doit être motivé.

Article 523.12 : La minute du jugement est transcrite par le greffier dans le registre des délibérations. Elle est signée par le président et le greffier en chef.

Article 523.13 : Le jugement peut ordonner l'exécution immédiate nonobstant opposition ou appel et par provision avec dispense de caution.

Une copie du jugement signé par le président et le greffier en chef doit être remise aux parties. Il est fait mention de cette délivrance, de sa date et de son heure par le greffier en chef en marge du jugement.

Article 523.14 : L'appel des jugements de la juridiction chargée du travail est porté devant la cour d'appel dans le ressort de laquelle est située la juridiction chargée du travail.

L'appel doit être interjeté dans les trente jours qui suivent la signification du jugement pour être recevable ; il est interjeté dans les formes prévues par le Code de procédure civile.

Article 523.15 : En cas de jugement par défaut, le greffier en chef de la juridiction chargée du travail signifie, sans frais, le jugement à la partie défaillante.

Si le défaillant ne fait pas opposition au jugement dans les huit jours devant la juridiction, le jugement est exécutoire.

L'opposition formulée dans le délai légal et selon les règles prescrites par le Code de procédure civile anéantit le jugement rendu par défaut.

Le président du tribunal convoque à nouveau les parties, et le tribunal rend un nouveau jugement qui ne peut, en aucun cas, faire l'objet d'une nouvelle opposition.

Article 523.16 : La juridiction chargée du travail connaît de toutes les demandes reconventionnelles ou en compensation qui, par leur nature, rentrent dans sa compétence.

Article 523.17 : Les jugements rendus par la juridiction chargée du travail et les arrêts de la cour d'appel sont susceptibles de pourvoi en cassation.

Le pourvoi en cassation est introduit et jugé dans les formes et conditions prévues par la loi organique fixant la composition, l'organisation, les attributions et fonctionnement de la Cour suprême.

Article 523.18 : En matière de travail, la procédure devant les juridictions du travail, la Cour d'Appel et la Cour Suprême est gratuite. Il en est de même de l'enregistrement des décisions judiciaires au niveau du service des impôts. En outre, pour l'exécution des décisions rendues à leur profit, les travailleurs peuvent bénéficier de l'assistance judiciaire.

CHAPITRE IV : PENALITES

Article 523.19 : Seront punis d'une amende dont le montant est égal au double du salaire trimestriel de l'employé, sans préjudice de payement de dommages-intérêts si preuve en est donnée par l'employé, tous ceux qui auront procédé aux actes de discrimination visées à l'article 4 du présent Code.

Article 523.20 : La violation de l'obligation de déclaration du personnel par l'employeur prévue à l'article 110.3 sera punie d'une amende de 1 000.000 à 10.000.000GNF

Article 523.21 : La violation de l'interdiction des demandes de rémunération et d'indemnisation par les services privés d'emplois prévue à l'article 110.5 du présent Code est punie d'une amende dont le montant sera le triple de la somme perçue ou demandée.

Article 523.22: L'ouverture ou l'exploitation d'entreprise de travail temporaire sans l'autorisation du Ministre en chargé de l'emploi, prévue à l'article 133.2 expose son auteur à une amende de 500.000 à 5.000.000 GNF.

Article 523.23 : Toute activité de tâcheron exercée en violation des articles 134.1, 134.3 et 134.4 du présent Code est punissable d'une amende de 500.000 à 5.000.000 GNF.

Article 523.24: L'employeur qui ne respecte pas une des règles de licenciement est condamné à verser au travailleur licencié une indemnité égale à trois mois de salaire ; le salaire mensuel de référence est celui indiqué à l'article 172.10 du présent Code. Cette condamnation cumule avec celle qui serait prononcée en raison du caractère injustifié du licenciement.

Article 523.25 : L'employeur qui, en violation des dispositions du présent Code, n'élabore pas un règlement intérieur ou ne respecte pas les règles relatives à son élaboration, sera puni d'une amende de 500.000 à 2.000. 000 GNF.

Article 523.26: Sont punis d'une amende de 100.000 à 500.000GNF les auteurs des infractions aux dispositions des articles 221.3, 221.5, 221.7, 221.10, 221.11, 221.12, 222.4, 222.5, 222.6 et 222.12 du présent Code.

Article 523.27: Toute violation des dispositions relatives à la protection de la santé des travailleurs (Tittre IIId livre 2) du présent Code sera punie d'une amende de 100.000 à 500.000 GNF

Article 523.28 : Les auteurs des infractions aux dispositions des articles 241.2 (alinéa 2 et 3), 241.7 (alinéa 2), 242.2, 242.3, 242.4 et 242.6 (alinéa 3) seront punis d'une amende de 100.000 à 500.000GNF

Article 523.29 : Tout travailleur du secteur formel ou informel se retirant d'un syndicat est libéré de son obligation de payer une cotisation syndicale du jour de son retrait d'adhésion.

Toute clause limitant directement ou indirectement la liberté des travailleurs du secteur formel ou informel d'adhérer au syndicat de leur choix, de ne pas se syndiquer ou de se retirer est nulle et expose les signataires de l'acte la contenant à une amende de 100.000 à 500.000GNF

Article 523.30 : Tout employeur auteur de violation de l'article 332.7 sera poursuivi et puni d'une amende de 2.000.000 à 5.000.000GNF.

Article 523.31 : Seront punis d'une amende de 1.000.000 à 15.000.000GNF

1. Les auteurs des infractions aux dispositions des articles 324.1, 331.5, 332.2, 332.5, 333.3, 333.4 du présent Code.
2. Les employeurs et les personnes relevant de leur autorité faisant obstacle à l'exercice des missions des délégués syndicaux telles qu'elles sont définies à l'article 333.1 du présent Code.

Article 523.32 : Toute personne qui fait obstacle à l'exercice des fonctions d'un Inspecteur ou d'un Contrôleur du travail commet une infraction passible d'une amende de 1000.000 à 5.000.000GNF.

Article 523.33 : Tout manquement aux obligations prévues aux articles 513.12 et suivant expose leurs auteurs à la révocation. Il constitue une infraction passible des peines prévues par l'article 375 du Code pénal pour révélation de secret.

L'auteur d'une telle infraction doit en outre payer à l'employeur victime de l'indiscrétion des dommages et intérêts réparant le préjudice subi par ce dernier.

.

TITRE III : DISPOSITIONS FINALES

Article 530.1 : Le Code du Travail institué par l'Ordonnance **n° 003/PRG/SGG/88 du 28 février 1988** est abrogé.

Toutefois, les textes réglementaires pris en application et pour l'exécution de cette ordonnance demeurent en vigueur dans toutes celles de leurs dispositions qui ne sont pas contraires au présent Code.

Article 530.2 : Les dispositions du présent Code sont de pleins droits applicables aux contrats individuels de travail en cours. Elles ne peuvent constituer une cause de rupture des contrats.

Toute clause d'un contrat de travail en cours qui ne serait pas conformes aux dispositions du présent Code ou d'un décret ou arrêté pris pour son application sera modifiée dans un délai de soixante jours à compter de sa publication. La juridiction compétente pourra ordonner, sous peine d'astreinte, de procéder aux modifications qui seront jugées nécessaires.

530.3 : 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 dépositions qui ne lui sont pas contraires. Ces conventions sont susceptibles de faire l'objet d'arrêtés d'extension dans les conditions prévues aux titres des conventions et accords collectifs de travail.

Article 530.4 : Les décrets et arrêtés d'application prévus par le présent Code devront être pris dans le délai de quatre-vingt-dix jours à compter de la promulgation de la présente loi**.**

Article 530.5 : La présente loi, qui prend effet à compter de sa date de promulgation, sera enregistrée, publiée au Journal Officiel et exécutée comme loi de l'Etat.

Conakry, le 10 janvier 2013