

CODE DU TRAVAIL

DE LA

REPUBLIQUE DU CONGO

LOI N° 45/75 DU 15 MARS 1975

ET

LOI N° 6/96 DU 6 MARS 1996

<u>TITRE - IV - DES CONDITIONS DU TRAVAIL</u>	P.40
* <u>CHAPITRE 1</u> : de la durée du travail	P.40 à 41
* <u>CHAPITRE 2</u> : du travail de nuit	P.41
* <u>CHAPITRE 3</u> : du travail des femmes et des enfants	P.42 à 43
* <u>CHAPITRE 4</u> : du repos hebdomadaire	P.43
* <u>CHAPITRE 5</u> : du congé payé et des transports	P.43
-Section 1 : du congé payé	P.43 à 45
-Section 2 : voyages et transports	P.45 à 47
<u>TITRE - V - DE L'HYGIENE ET DE LA SECURITE DU SERVICE MEDICAL</u>	P.47
* <u>CHAPITRE 1</u> : de l'hygiène et de la sécurité	P.47 à 52
<u>TITRE - VI - DES ORGANISMES ET MOYENS D'EXECUTION</u>	P.52
* <u>CHAPITRE 1</u> : de l'administration du travail	P.52 à 54
-Section 1 : du corps de l'inspection du travail	P.54 à 57
-Section 2 : du placement et des bureaux de placement	P.57 à 58
* <u>CHAPITRE 2</u> : DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	P.58 à 59
* <u>CHAPITRE 3</u> : DE LA COMMISSION NATIONALE CONSULTATIVE DU TRAVAIL	P.60 à 61
* <u>CHAPITRE 4</u> : DES COMITES D'ENTREPRISE	P.61
* <u>CHAPITRE 5</u> : DES DELEGUES DU PERSONNEL	P.61 à 66
* <u>CHAPITRE 6</u> : DES MOYENS DE CONTROLE	P.66 à 67
<u>TITRE - VII - DES SYNDICATS PROFESSIONNELS</u>	P.67
* <u>CHAPITRE 1</u> : de l'objet des syndicats professionnels et de leur constitution	P.67 à 69
* <u>CHAPITRE 1 Bis nouveau</u> : DE LA REPRESENTATIVITE DES SYNDICATS	P. 69 à 70
* <u>CHAPITRE 2</u> : DE LA CAPACITE CIVILE DES SYNDICATS PROFES- SIONNELS	P.70 à 71
* <u>CHAPITRE 3</u> : DES MARQUES SYNDICALES	P.71
* <u>CHAPITRE 4</u> : DES CAISSES SPECIALES DE SECOURS MUTUELS ET DE RETRAITES	P.72
* <u>CHAPITRE 5</u> : DES UNIONS SYNDICALES	P.72
* <u>CHAPITRE 6</u> : DES ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES	P.72 à 73
* <u>CHAPITRE 7</u> : DE LA LIBERTE SYNDICALE	P.73 à 74

TITRE - VIII - DU REGLEMENT DES DIFFERENDS
DU TRAVAIL

P.74

*CHAPITRE 1 : DU DIFFEREND INDIVIDUEL

P.74

- Section 1 : des attributions des tribunaux du travail P.74 à 75
- Section 2 : de l'organisation et du fonctionnement des tribunaux du travail P.75 à 76
- Section 3 : la procédure devant les tribunaux du travail P.77 à 79
- Section 4 : du jugement P.79
- Section 5 : de la compétence des tribunaux du travail et des voies de recours P.78 à 80
- Section 6 : de la conciliation préalable devant l'inspecteur de travail et des lois sociales P.80 à 81

*CHAPITRE 2 : DU DIFFEREND COLLECTIF

P.81 à 86

TITRE - IX - P E N A L I T E S

P.86

*CHAPITRE 1 : DES CONTRAVENTIONS

P.86 à 87

*CHAPITRE 2 : DES DELITS

P.87 à 92

TITRE - X - DISPOSITIONS TRANSITOIRES

P.92 à 93

-----0o0-----

<u>TITRE - IV - DES CONDITIONS DU TRAVAIL</u>	P.40
* <u>CHAPITRE 1</u> : de la durée du travail	P.40 à 41
* <u>CHAPITRE 2</u> : du travail de nuit	P.41
* <u>CHAPITRE 3</u> : du travail des femmes et des enfants	P.42 à 43
* <u>CHAPITRE 4</u> : du repos hebdomadaire	P.43
* <u>CHAPITRE 5</u> : du congé payé et des transports	P.43
-Section 1. du congé payé	P.43 à 44
-Section 2. Voyages et transports	P.45 à 47

L'Assemblée Nationale et le Sénat ont délibéré et adopté :

Le Président de la République promulgue la Loi dont la teneur suit :

ARTICLE 1 : La Loi N° 45/75 du 15 mars 1975 institue un Code du Travail de la République du Congo est modifiée et/ou complétée par la Loi 6/96 du 6 mars 1996.

TITRE PREMIER

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

ARTICLE 2 NOUVEAU : Est considéré comme travailleur au sens du présent Code, quelle que soit son sexe et sa nationalité, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne, physique ou morale, publique ou privée. Pour la détermination de la qualité de travailleur, il ne sera tenu compte ni du statut juridique de l'employeur ni de celui de l'employé.

Les personnes nommées dans un emploi permanent d'une administration publique ne sont pas soumises au présent Code.

Toutefois les agents contractuels de la Fonction Publique seront soumis, en ce qui concerne l'exercice du droit de grève, aux dispositions législatives spécifiques applicables à l'Administration Publique.

Les travailleurs continuent à bénéficier des avantages qui leurs ont été consentis, lorsqu'ils sont supérieurs à ceux que leur reconnaît le présent Code dont les dispositions ne s'opposent pas, par ailleurs, aux dispositions plus favorables qui peuvent être consenties par des conventions ou accords collectifs ou par des contrats particuliers.

ARTICLE 3 : Toute personne, physique ou morale, publique ou privée, employant un ou plusieurs travailleurs au sens de l'article 2 est considérée comme constituant une entreprise et est soumise aux dispositions du présent Code visant les employeurs.

ARTICLE 4 NOUVEAU : Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue :

Le terme "travail forcé ou obligatoire" désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque ou pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.

Le terme "travail forcé" ne s'applique pas au travail ou service exigé en cas de guerres, de sinistres, de menaces de sinistres, de désastres naturels ou d'épidémie et de façon générale dans toutes les circonstances susceptibles de mettre en danger ou mettant en danger la vie d'autrui ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population.

Le terme "travail obligatoire" ne s'applique pas à tout travail décidé et exécuté de plein gré par une collectivité et visant à des tâches d'intérêt direct pour cette collectivité telle que l'établissement ou l'entretien des voies de communication, l'assainissement et la propreté des lieux d'habitation, le ravitaillement en eau, l'aménagement du sol, les constructions à des fins sociales, culturelles ou économiques.

TITRE II

DU CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE I : DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Section I : De la nature et de la forme du contrat d'apprentissage.

ARTICLE 5 : Le contrat d'apprentissage est celui par lequel un Chef d'Etablissement industriel, commercial ou agricole, un artisan ou un façonnier s'oblige à donner ou à faire donner une formation professionnelle méthodique et complète à une autre personne et par lequel celle-ci s'oblige, en retour, à se conformer aux instructions qu'elle recevra et à exécuter les ouvrages qui lui seront confiés en vue de son apprentissage.

ARTICLE 6 : Le contrat d'apprentissage est établi en tenant compte des usages et coutumes de la profession.

Il contient en particulier :

- Le nom, prénom, âge, profession, domicile du Maître ou la raison sociale ;

- Le nom, prénoms, âge, domicile de l'apprenti ;

- Si l'apprenti est mineur, le nom, prénom, profession et domicile de ses père et mère, de son tuteur ou de la personne autorisée par les parents ou à leur défaut par le juge d'instance ;

- La date et la durée du contrat, celle-ci fixée conformément aux usages de la profession ne pourra excéder 4 ans ;

- Les conditions de rémunération, de nourriture et de logement de l'apprenti ;

- L'indication de la profession qui sera enseignée à l'apprenti, éventuellement l'indication des cours professionnels que le Chef d'Etablissement s'engage à faire suivre à l'apprenti soit dans l'Etablissement soit au dehors.

ARTICLE 7 : Le contrat d'apprentissage doit être constaté par écrit à peine de nullité ; il est signé par le Maître et les parents ou le tuteur de l'apprenti si ce dernier est mineur, par l'apprenti lui-même s'il est majeur.

Le contrat d'apprentissage est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement. Il est soumis au visa de l'Inspecteur du Travail ou de son représentant qui doit notamment :

- exiger la production par le Maître d'un certificat médical datant de moins de trois mois déclarant le futur apprenti apte aux travaux de la profession choisie ;

- constater l'identité de l'apprenti et la conformité du contrat aux dispositions applicables en la matière ;

- vérifier que l'apprenti est libre de tout engagement antérieur ;

- avoir donné aux parties lecture et éventuellement traduction du contrat.

La demande de visa incombe au Maître.

Si le visa est refusé, le contrat d'apprentissage est nul de plein droit.

Si l'omission du visa est due au fait du Maître, l'apprenti aura droit de faire constater la nullité du contrat et pourra se réclamer de toutes les mesures législatives ou réglementaires applicables aux salariés titulaires d'un contrat de travail de droit commun.

Section II : Des conditions du contrat d'apprentissage

ARTICLE 8 : Nul ne peut recevoir des apprentis mineurs s'il n'est âgé de 21 ans au moins.

ARTICLE 9 : Aucun Maître, s'il ne vit en famille ou en communauté, ne peut loger en son domicile personnel ou dans son atelier, comme apprentis, des jeunes filles mineures.

ARTICLE 10 : Ne peuvent recevoir des apprentis les individus qui ont été condamnés soit pour crime, soit pour délit contre les mœurs, soit pour quelque délit que ce soit, à une peine d'au moins 3 mois de prison sans sursis.

ARTICLE 11 : L'apprenti doit être âgé de 16 ans au minimum. Il bénéficie des dispositions relatives au travail des enfants et la réglementation concernant le repos hebdomadaire, la protection des travailleurs, la durée du travail, l'hygiène et la sécurité la réparation des accidents du travail.

ARTICLE 12 : Dans le cas où l'apprenti est employé aux seuls travaux qui exigent sa formation et seulement pendant le temps nécessaire à cette formation, il ne peut prétendre à une rémunération.

Dans le cas où pour certaines techniques ou professions l'apprentissage représente pour le Maître une perte d'argent, compte tenu notamment de la valeur des matières premières employées ou de l'usure particulière de l'outillage résultant de l'initiation aux méthodes de travail, il peut être prévu au contrat que l'apprenti versera une redevance au Maître. Cette redevance doit être précisée au contrat ; elle ne pourra excéder la moitié du SMIG.

Dès l'instant où l'apprenti commence à faire des travaux dont le Maître tire profit, il y a lieu à rémunération de l'apprenti.

Cette rémunération qui tient compte, d'une part des avantages que l'apprenti tire de l'enseignement du métier et d'autre part des soins et sujétions que cet enseignement représente pour le Maître, peut être inférieure au SMIG. Elle est progressive avec les années d'apprentissage pour devenir au moins égale au SMIG au cours de la dernière année d'apprentissage.

Le Inspecteur du Travail dispose du pouvoir de recommandation le plus large en matière de fixation de la rémunération de l'apprenti.

Il peut être prévu que l'apprenti s'engage après l'achèvement de l'apprentissage à exercer pendant une durée déterminée qui ne peut excéder 2 ans une activité professionnelle salariée pour le compte de son ancien Maître, faute de quoi l'apprenti sera tenu de verser, à titre de clause pénale, une somme qui sera fixée en considération du préjudice qui pourra en résulter pour le maître.

ARTICLE 13 : Toute période égale à onze mois d'apprentissage ouvre droit, pour l'apprenti, à un mois de repos effectif.

Section III : Des devoirs du Maître et de l'apprenti.

ARTICLE 14 : 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 n'emploiera l'apprenti, dans la mesure de ses forces, qu'aux travaux et services qui se rattachent à l'exercice de la profession.

ARTICLE 15 : Le Maître doit traiter l'apprenti en bon père de famille, lui assurer les soins médicaux et les meilleures conditions de logement et de nourriture.

Si l'apprenti ne sait pas lire, écrire et compter, le Maître est tenu de lui accorder le temps et la liberté nécessaires pour son instruction. Ce temps sera dévolu à l'apprenti selon un accord réalisé entre les parties, mais ne pourra excéder une durée calculée sur la base de 2 heures par jour de travail.

ARTICLE 16 : 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 délivrera, à la fin de l'apprentissage, un congé d'acquit ou certificat constatant l'exécution du contrat.

ARTICLE 17 : L'apprenti doit à son Maître, dans le cadre de l'apprentissage, obéissance et respect. Il doit l'aider par son travail dans la mesure de ses aptitudes et de ses forces.

L'apprenti dont le temps d'apprentissage est terminé passe un examen devant un jury professionnel désigné par le Directeur du Service Central de la Main d'Oeuvre ou à défaut par l'Inspecteur du Travail et composé de deux membres employeurs et de deux membres employés de la profession, sous la présidence d'un professeur de l'Enseignement Technique ou d'un technicien de la profession.

Un certificat constatant la qualification professionnelle de l'apprenti lui est remis en cas de succès à l'examen de fin d'apprentissage. Il est signé par les autorités compétentes.

ARTICLE 18 : L'apprenti est tenu de remplacer à la fin de l'apprentissage le temps qu'il n'a pu employer par suite de maladie ou d'absence ayant duré plus de quinze jours.

ARTICLE 19 : L'embauchage, comme ouvrier ou employé, de jeunes gens liés par contrat d'apprentissage, élèves ou stagiaires dans les écoles ou centres de formation professionnelle, est passible d'une indemnité au profit du Chef d'Etablissement abandonné.

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

Section IV : De la résolution du contrat d'apprentissage

ARTICLE 20 : Les deux premiers mois de l'apprentissage sont considérés comme un temps d'essai pendant lequel le contrat peut être annulé par la seule volonté d'une des parties.

ARTICLE 21 : La résolution du contrat d'apprentissage intervient de plein droit dans les cas suivants :

- mort du Maître ou de l'apprenti ;
- service militaire du Maître ou de l'apprenti ;
- condamnation du Maître à l'une des peines prévues à l'Article 10 ;
- divorce du Maître, décès de sa femme ou de toute autre femme de la famille qui dirigeait la maison à l'époque de la conclusion du contrat, si les apprentis sont des filles mineures.

ARTICLE 22 : Le contrat est résolu à la demande de l'une ou de l'autre des parties :

- pour manquement aux stipulations du contrat ou infraction grave et habituelle aux prescriptions du présent chapitre et des autres lois et Règlements relatifs aux conditions de travail des apprentis.
- en cas de changement de résidence du Maître ;
- en cas de vente du fonds ou de cessation de l'exploitation du Maître.

La résolution peut également être demandée par le Maître pour révélation par l'apprenti de secrets de fabrication, de la liste de clientèle ou pour vol.

Une maladie entraînant l'impossibilité de poursuivre l'apprentissage dans la profession choisie ou la suspension de l'apprentissage pour une durée supérieure à 6 mois est aussi un motif de demande de résiliation.

ARTICLE 23 : La rupture abusive du contrat d'apprentissage ouvre droit à des dommages-intérêts.

Les actions en résolution du contrat d'apprentissage sont portées devant les tribunaux du travail qui règlent éventuellement les indemnités ou restitutions qui pourraient être dues à l'une ou à l'autre des parties.

Section V : Des mesures de contrôle du contrat d'apprentissage.

ARTICLE 24 : Un carnet d'apprentissage est ouvert par le Maître pour chaque apprenti. Il doit mentionner les progrès de l'apprenti au cours de l'enseignement. Il doit être tenu à jour et présenté à l'Inspecteur du Travail sur sa demande.

Mention y est portée de la date de signature du contrat et de la date de fin de l'apprentissage.

A l'expiration du contrat le carnet est obligatoirement remis à l'apprenti.

ARTICLE 25 : L'Inspecteur du Travail, ou son représentant, est chargé du contrôle de l'exécution du contrat d'apprentissage ; il peut se faire assister d'un technicien pour le contrôle de l'enseignement donné à l'apprenti.

Toute cessation du contrat d'apprentissage doit être portée à sa connaissance.

Des Arrêtés du Ministre du Travail pris après avis de la Commission Nationale Consultative du Travail détermineront les catégories d'entreprises dans lesquelles est imposé un pourcentage d'apprentis par rapport au nombre total de travailleurs.

Des Arrêtés du Ministre du Travail peuvent limiter l'effectif des apprentis ou suspendre le droit de former des apprentis dans les entreprises dans lesquelles il aura été constaté une formation professionnelle manifestement insuffisante.

CHAPITRE II

DU CONTRAT DE TRAVAIL INDIVIDUEL

Section I : Dispositions d'ensemble.

ARTICLE 26 : Le contrat individuel de travail est un accord de volonté par lequel une personne s'engage à accomplir des actes matériels de nature professionnelle sous la direction et l'autorité d'une autre personne qui s'oblige à lui payer, en contre-partie, une rémunération, généralement en argent, appelée salaire.

ARTICLE 27 : Les contrats individuels de travail sont passés librement, sous réserve des dispositions prévues à l'article 28, et dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter. La preuve peut être rapportée par tous moyens.

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

ARTICLE 28 : Pour des raisons d'ordre économique, démographique ou social, et notamment dans l'intérêt de la santé ou de l'hygiène publique, l'interdiction ou les limitations à l'embauchage dans des régions données pourront être décidées par Décret.

ARTICLE 29 : Quels que soient le lieu de la conclusion du contrat et la résidence de l'une ou l'autre des parties, tout contrat de travail conclu pour être exécuté en République du Congo est soumis aux dispositions du présent Code.

Il en est de même pour tout contrat de travail conclu pour être exécuté sous l'empire d'une autre législation, mais dont l'exécution partielle en République du Congo excède une durée de 3 mois consécutifs.

ARTICLE 30 : Le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise sauf, dérogation stipulée au contrat.

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

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 ou en cas de rupture du contrat.

ARTICLE 31 : Les formes et modalités d'établissement des contrats individuels de travail sont fixées par Arrêté du Ministre du Travail pris après avis de la Commission Nationale Consultative du Travail.

TITRE II

DU CONTRAT DU TRAVAIL

CHAPITRE II : DU CONTRAT DE TRAVAIL INDIVIDUEL

Section II : De la conclusion et de l'exécution du contrat.

Paragraphe Premier : Du contrat à durée déterminée ou indéterminée

ARTICLE 32 NOUVEAU : On ne peut engager ses services qu'à temps ou pour un ouvrage déterminé. Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, celle-ci ne peut excéder deux (2) ans.

Si le contrat arrivé à terme se poursuit par la volonté même tacite des parties, cette prolongation lui confère le caractère de contrat à durée indéterminée, nonobstant toute clause prohibant la tacite reconduction.

ARTICLE 32-2 : Sont considérés comme contrats de travail à durée déterminée, sans que la présente liste soit limitative :

1. - le contrat passé pour l'exécution d'un ouvrage ou d'un chantier ;
2. - le contrat conclu pour faire face à un surcroît exceptionnel et temporaire de travail ou des travaux urgents ;
3. - le contrat conclu, pour les cas d'absences temporaire ou de suspension du contrat de travail d'un salarié ne résultant pas d'un conflit collectif du travail ;
4. - le contrat conclu en cas de rupture anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée du fait du salarié ;
5. - le contrat conclu en cas de survenance de la fin d'un contrat de travail à durée déterminée dans l'attente de l'entrée en service effective du travailleur permanent appelé à remplacer celui dont le contrat a pris fin ;
6. - le contrat conclu au titre des dispositions législatives et réglementaires destinées à favoriser l'embauche de certaines catégories de demandeurs d'emploi ;
7. - le contrat passé lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans les conditions qui sont fixées par Décret, à assurer un complément de formation professionnelle à certaines catégories de personnes. Ce contrat doit comporter un terme précis fixé dès sa conclusion ;
8. - le contrat conclu en vue de pourvoir aux emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir aux contrats à durée déterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

Les secteurs d'activité dans lesquels ces contrats peuvent être conclus sont déterminés par Décret.

ARTICLE 32-3 : Le contrat de travail à durée déterminée doit être écrit ; à défaut, il est présumé conclu pour une durée indéterminée. Il doit comporter les indications suivantes :

- la définition précise de son objet ;
- lorsqu'il est conclu dans le cas visé au 3^e alinéa de l'article 32-2, l'identité et la qualification du salarié remplacé ;
- lorsqu'il comporte un terme précis, la date d'échéance du terme et, le cas échéant, une clause prévoyant le report du terme, sans que ce report ait pour effet de proroger le contrat au-delà de deux (2) ans ;

- lorsqu'il ne comporte pas de termes précis, la durée pour laquelle il est conclu ;
- la désignation du poste de travail ou de l'emploi occupé ;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- les modalités de paiement et les éléments de la rémunération.

ARTICLE 32-4 : Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai. A défaut d'usages ou de dispositions conventionnelles prévoyant des durées moindres, cette période d'essai est déterminée comme suit :

- 15 jours maximum pour les contrats dont la durée est inférieure ou égale à 6 mois ;
- 1 mois pour les autres cas.

ARTICLE 32-5 : Le contrat de travail à durée déterminée ne peut être renouvelé qu'une fois pour une durée inférieure ou égale à celle de la période initiale. Dans tous les cas, cette durée ne peut excéder deux (2) ans, renouvellement compris.

Dans les cas prévus aux alinéas 2 et 5 de l'article 32-2, la durée du contrat ne pourra excéder six (6) mois, renouvellement compris.

ARTICLE 32-6 : Lorsque le contrat comporte une clause prévoyant un terme, il ne peut être reporté que pour une durée au plus égale au tiers (1/3) de la période initiale. Le report de ces termes doit faire l'objet d'un avenant.

ARTICLE 33 : Tout contrat de travail stipulant une durée déterminée supérieure à trois mois ou nécessitant l'installation des travailleurs hors de leur lieu de recrutement doit être, après visite médicale de ceux-ci, constaté par écrit devant le Bureau de Placement du lieu d'embauche et assorti d'un visa.

Tout contrat de travail nécessitant l'entrée d'un travailleur en République du Congo ou sa sortie doit être constaté par écrit et soumis obligatoirement au visa de la Direction Générale du Travail.

L'Autorité compétente visée le contrat après notamment :

1. - avoir recueilli le visa d'accord préalable de l'Inspecteur du Travail du lieu de l'emploi sur les conditions de travail consenties et sur la conformité du contrat aux dispositions applicables en matière de travail ;
2. - avoir recueilli l'avis de la Direction Centrale de la Main d'Oeuvre dans les cas visés par le paragraphe 2 du présent article ;

3. - s'être assuré que le Bureau de Placement du lieu de l'emploi est favorable à l'embauchage ;
4. - avoir constaté l'identité du travailleur et son libre consentement ;
5. - avoir vérifié que le travailleur est libre de tout engagement antérieur ;
6. - avoir donné aux parties lecture et éventuellement traduction du contrat ;
7. - avoir vérifié en cas de contrat conclu pour une durée déterminée que celle-ci est stipulée sans ambiguïté.

La demande de visa incombe à l'employeur.

Si le visa prévu au présent article est refusé, le contrat est nul de plein droit.

Si l'omission du visa est due au fait de l'employeur, le travailleur aura droit de faire constater la nullité du contrat et pourra, en cas de préjudice dûment établi, réclamer des dommages-intérêts.

Le voyage du travailleur du lieu d'emploi au lieu de recrutement est, dans ces deux cas, supporté par l'employeur ;

Paragraphe II : Du contrat d'engagement à l'essai

ARTICLE 34 : Il y a engagement à l'essai lorsque l'employeur et le travailleur, en vue de conclure un contrat définitif verbal ou écrit, décident au préalable d'apprécier notamment, le premier, la qualité des services du travailleur et son rendement, le second, les conditions chez l'employeur, de travail, de vie, de rémunération, d'hygiène et de sécurité ainsi que le climat social.

Le contrat d'engagement à l'essai est, à peine de nullité, constaté par écrit. Il est soumis au visa s'il répond aux conditions prévues par l'article 33.

Il peut constituer une clause incluse dans le corps d'un contrat appelé à devenir définitif.

ARTICLE 35 : Le contrat d'engagement à l'essai ne peut être conclu pour une durée supérieure au délai nécessaire pour mettre à l'épreuve le personnel engagé, compte tenu de la technique et des usages de la profession.

Dans tous les cas il ne peut porter, renouvellement compris, que sur une période maximum de 6 mois.

Les délais de recrutement et de route ne sont pas compris dans la durée maximum de l'essai.

S'il y a résiliation du contrat pendant la période d'essai par l'une ou l'autre des parties, le voyage du travailleur du lieu de recrutement au lieu d'emploi et vice-versa est, dans tous les cas, supporté par l'employeur.

ARTICLE 36 : La prolongation des services après expiration du contrat d'engagement à l'essai sans qu'il y ait établissement de nouveau contrat équivaut à la conclusion d'un contrat à durée indéterminée prenant effet à la date du début de l'essai.

Section III : De la résiliation des contrats individuels de travail.

Paragraphe premier : Du contrat à durée déterminée

ARTICLE 37 NOUVEAU : Le contrat de travail à durée déterminée prend fin à l'expiration du terme fixé.

ARTICLE 37-2 : La résolution peut être demandée par l'une des parties lorsque l'autre n'exécute pas ses obligations.

ARTICLE 37-3 : Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute lourde ou de force majeure.

ARTICLE 37-4 : En cas de rupture anticipée du fait de l'employeur, le salarié percevra, sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente, à titre d'indemnité, les rémunérations et les avantages de toute nature qu'il aurait recueillis si le contrat avait été exécuté jusqu'à la date prévue par les parties.

ARTICLE 37-5 : La rupture du fait salarié ouvre droit au profit de l'employeur à des dommages-intérêts correspondant au préjudice subi.

Toutefois, il appartient à l'employeur d'apporter la preuve du préjudice. Dans ce cas, il peut conclure immédiatement un nouveau contrat de travail à durée déterminée pour pourvoir le poste abandonné.

Paragraphe 2 : Du contrat d'engagement à l'essai

ARTICLE 38 : Sauf dispositions particulières expressément prévues au contrat, l'engagement à l'essai peut, à tout moment, cesser sans préavis par la volonté de l'une des parties.

Toutefois, la partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat de travail à l'essai doit rapporter la preuve ou le motif de sa non-satisfaction devant l'Inspecteur du Travail ou l'Autorité compétente qui en apprécie l'authenticité.

Paragraphe III : Du contrat à durée indéterminée

ARTICLE 39 NOUVEAU : Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'un des parties.

Cette réconciliation est subordonnée à un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture, le préavis ne devant en aucun cas se confondre avec la période de congé.

En l'absence de Convention Collective, un Arrêté du Ministre chargé du travail pris après avis de la Commission Nationale Consultative du Travail, détermine les conditions et la durée du préavis, compte tenu notamment de la durée du contrat et des catégories professionnelles.

Toute rupture doit être notifiée par écrit, la lettre de notification indiquant expressément le motif.

En cas de licenciement individuel ou collectif motivé par une diminution de l'activité de l'établissement ou une réorganisation intérieure, l'employeur doit saisir par écrit le délégué du personnel en vue de recueillir leurs suggestions sur les mesures de licenciement qu'il a l'intention de prendre. Pour ce faire il doit mettre tous les documents et renseignements nécessaires pour l'analyse de la situation de l'entreprise. L'ordre des licenciements est établi en tenant compte prioritairement de la qualification professionnelle, de l'ancienneté des travailleurs ensuite et enfin de leur charge de famille.

Seront licenciés en première après autorisation de la Commission des Litiges présidée par l'Inspecteur du Travail, les salariés présentant les moindres aptitudes professionnelles pour les emplois maintenus, et en cas d'égalité d'aptitudes professionnelles, les salariés moins anciens dans l'établissement, l'ancienneté étant majorée d'un an pour le salarié marié et d'un an pour chaque enfant à charge, aux termes de la réglementation sur les prestations familiales.

Le salarié ainsi licencié conserve pendant un an la priorité d'embauche dans la même catégorie d'emploi. Il est tenu de communiquer à son employeur tout changement d'adresse survenu après son départ de l'établissement.

Les décisions de la Commission des Litiges sont susceptibles de recours, soit devant le Ministre du travail, soit devant la juridiction compétente.

En cas de rupture par consentement mutuel seul le consentement licite du salarié est requis. Celui-ci doit être exprimé par écrit ou par d'autres moyens. Dans ce cas le salarié bénéficie d'une prime de départ dont le montant est laissé à la discrétion des parties et déterminé en tenant compte des US et coutumes en la matière, en sus des indemnités légales ou conventionnelles consécutives à la rupture du contrat.

Des Arrêtés du Ministre du Travail fixeront les attributions et la composition de la Commission des Litiges ainsi que les modalités et délais de traitement des dossiers de licenciement individuel ou collectif pour cause économique ou structurelle et de rupture par consentement mutuel.

ARTICLE 39-2 : Les dispositions de l'article 39 nouveau ci-dessus ne s'appliquent pas en cas de :

- règlement judiciaire ou de faillite de l'entreprise ;
- liquidation des biens ;
- cessation d'activité pour fin des travaux, lorsque les salariés sont liés à l'employeur par des contrats de travail conclus pour la durée du chantier ou de l'ouvrage.

ARTICLE 39-3 : Dans les cas prévus à l'article 39-2 ci-dessus, l'employeur ou le syndic doit réunir les délégués du personnel pour les informer du calendrier prévisionnel des licenciements envisagés.

Par ailleurs toute notification de licenciement n'est admise qu'après déclaration préalable de fermeture d'entreprise adressée à l'Inspection du Travail, dans les conditions fixées à l'article 181 du présent Code.

ARTICLE 40 : Pendant la durée du préavis, l'employeur et le travailleur sont tenus au respect de toutes les obligations réciproques qui leur incombent.

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

La partie à l'égard de laquelle ces obligations ne seraient pas respectées sera dispensée d'observer le délai de préavis restant à courir, sans préjudice des dommages-intérêts qu'elle jugerait bon de demander.

ARTICLE 41 NOUVEAU : Toute rupture du contrat à durée indéterminée sans préavis ou sans que le délai de préavis ait été intégralement observé emporte obligation pour la partie responsable de verser à l'autre partie une indemnité dite indemnité compensatrice de préavis dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté.

Toutefois le travailleur congédié qui trouve un autre emploi durant la période de préavis peut quitter son dernier employeur sans lui être redevable d'une quelconque indemnité, sous la seule réserve de le prévenir de son départ définitif 2 jours ouvrables auparavant.

Cependant la rupture de contrat peut intervenir sans préavis en cas de faute lourde.

Dans ce cas, le licenciement ne prend effet qu'après que le travailleur ait présenté sa défense auprès de l'employeur avec la faculté de se faire assister par une personne de son choix. Pendant le délai nécessaire au travailleur pour présenter sa défense, délai ne pouvant excéder 30 jours, les relations de travail sont suspendues.

Paragraphe 4 : Des dispositions communes ou particulières à la résiliation des contrats individuels de travail

ARTICLE 42 NOUVEAU : Toute rupture abusive du contrat de travail donne lieu à la réintégration.

La juridiction compétente constate l'abus par une enquête sur les causes et les circonstances de la résiliation du contrat.

Sont réputés abusifs les licenciements effectués sans motif légitime ainsi que les licenciements motivés par les opinions du travailleur, son activité syndicale, son appartenance ou sa non appartenance à un groupe politique, religieux ou philosophique, à un syndicat déterminé. De tels licenciements donnent lieu à la réintégration.

En cas de contestation, la preuve de l'existence d'un motif légitime de licenciement incombe à l'employeur.

La décision de la juridiction compétente indique expressément le motif allégué par la partie qui aura rompu le contrat.

En cas de refus de réintégration, le montant des dommages-intérêts est fixé en tenant compte de tous les éléments qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice causé et notamment :

a) - lorsque la responsabilité incombe au travailleur du préjudice subi par l'employeur en raison de l'inexécution du contrat ;

b) - lorsque la responsabilité incombe à l'employeur des usages, de la nature des services engagés, de l'ancienneté des services, de l'âge du travailleur et des droits acquis à quelque titre que ce soit.

Ces dommages-intérêts ne se confondent ni avec l'indemnité pour inobservation de préavis, ni avec l'indemnité de licenciement éventuellement prévue par le contrat ou la Convention Collective.

Sont réputés irréguliers, tous licenciements fondés sur un motif légitime autre que le motif économique ou structurel et exécutés en dehors des procédures légales en vigueur, notamment celles prescrites aux articles 41 et 176 du présent Code du Travail.

Dans ce cas, la juridiction compétente constate l'irrégularité de la procédure et décide soit de la reprise de celle-ci, soit du paiement en faveur du salarié des dommages-intérêts.

ARTICLE 43 : Lorsqu'un travailleur ayant rompu abusivement un contrat de travail engage à nouveau des services, le nouvel employeur est solidairement responsable du dommage causé à l'employeur précédent dans les trois (3) cas suivants :

- 1° - quand il est démontré qu'il est intervenu dans le débauchage ;
- 2° - quand il a embauché un travailleur qu'il savait déjà lié par un contrat de travail ;
- 3° - quand il a continué à occuper un travailleur après avoir appris que ce travailleur était encore lié à un autre employeur par un contrat de travail. Dans ce 3ème cas, la responsabilité du nouvel employeur cesse d'exister si, au moment où il a été averti, le contrat de travail abusivement rompu par le travailleur était venu à expiration, soit, s'il s'agit de contrat à durée déterminée, par l'arrivée du terme, soit s'il s'agit de contrat à durée indéterminée, par l'expiration du préavis ou si l'engagement du travailleur a été effectué dans les conditions prévues à l'article 41.

ARTICLE 44 : En cas de résiliation avant terme d'un contrat soumis aux dispositions de l'article 33, l'employeur est tenu d'en aviser dans les quinze jours l'Autorité devant laquelle le contrat a été conclu.

ARTICLE 45 : S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation de forme, 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. Leur résiliation ne peut intervenir que dans les formes et aux conditions prévues par la présente section.

La cessation de l'entreprise, sauf le cas de force majeure, ne dispense pas l'employeur de respecter les règles établies à ladite section. La faillite et la liquidation judiciaire ne sont pas considérées comme des cas de force majeure.

Les parties ne peuvent renoncer à l'avance au droit éventuel de demander des dommages-intérêts en vertu des dispositions ci-dessus.

ARTICLE 46 : A l'expiration du contrat de travail, tout employeur est tenu de remettre à son travailleur, sous peine de dommages-intérêts, un certificat indiquant exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature et les dates de son emploi successivement occupé.

Ce certificat est exempt de toute taxe de timbre et d'enregistrement, même s'il contient la formule "libre de tout engagement" ou toute autre formule ne constituant ni obligation ni quittance.

Section IV : De la suspension du contrat individuel de travail

ARTICLE 47 NOUVEAU : Le contrat de travail est suspendu :

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

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

c) - Pendant la durée de l'absence du travailleur, en cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé, durée limitée à six (6) mois. Ce délai est prorogé jusqu'au remplacement du travailleur ;

d) - Pendant la période d'indisponibilité résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ;

e) - Pendant la durée de la détention préventive du travailleur, durée limitée à six (6) mois ;

f) - Pendant les périodes de repos des femmes en couches (article 113 du présent Code de travail) ;

g) - Pendant la grève ou le lock-out déclenché dans le respect des Lois et règlements en vigueur ;

h) - Pendant l'exercice des fonctions syndicales ou électives impliquant une occupation à temps plein ;

i) - En cas de réquisition d'intérêt national ;

j) - En cas de mise en chômage économique ou technique ;

k) - En cas de mise en disponibilité du travailleur ;

l) - En cas de mise à pied du travailleur pour raison disciplinaire ou du salarié protégé comme mesure conservatoire (article 176 du présent Code de Travail).

Section V : Du chômage économique et technique

Paragraphe premier : Du chômage économique

ARTICLE 47-2 : Le chômage économique est une mesure de suspension des contrats individuels de travail à l'initiative de l'employeur pour motif d'ordre économiques.

ARTICLE 47-3 : Tout employeur désireux de mettre une partie ou la totalité de son personnel en chômage économique est tenu d'adresser au Directeur Régional du Travail du ressort un dossier économique et financier accompagné de l'avis écrit des partenaires sociaux au sein de l'entreprise.

ARTICLE 47-4 : Le Directeur Régional du Travail doit convoquer la Commission des Litiges au plus tard dans les quinze (15) jours qui suivent le dépôt de la demande d'autorisation du chômage économique ; au delà, l'autorisation est réputée avoir été accordée.

ARTICLE 47-5 : La Commission des Litiges constate la réalité des faits invoqués et autorise ou refuse la mesure sollicitée.

ARTICLE 47-6 : Si la Commission des Litiges autorise la mesure, celle-ci ne peut s'imposer aux travailleurs que sous réserve de leur accord individuellement exprimé préalablement à l'avis de la commission.

En cas de refus du travailleur, la rupture du contrat de travail qui peut en résulter est du fait de l'employeur.

ARTICLE 47-7 : La durée du chômage économique est de trois (3) mois renouvelables une fois.

ARTICLE 47-8 : Le chômage économique prononcé sans l'autorisation de la Commission des Litiges ou malgré le refus de celle-ci est nul.

Paragraphe II : Du chômage technique

ARTICLE 47-9 : Le chômage technique est une mesure de suspension des contrats individuels de travail due à l'impossibilité matérielle dans laquelle se trouve l'employeur de fournir du travail dans tout ou partie de l'entreprise.

Le chômage technique peut résulter notamment d'un événement de force majeure ou du fait du prince, des intempéries à caractère exceptionnel, des difficultés d'approvisionnement en matières premières et en énergie, d'un incendie, d'un incendie, ou de toutes circonstances à caractère exceptionnel.

ARTICLE 47-10 : L'employeur qui désire mettre son personnel en chômage technique est tenu de saisir immédiatement, après avis des partenaires sociaux au sein de l'entreprise, le Directeur Régional du Travail du ressort, qui, après avoir vérifié la réalité des faits ou causes justificatives de la suspension, convoque la Commission des Litiges dans un délai de dix (10) jours maximum.

ARTICLE 47-11 : La période de chômage technique ne peut excéder six (6) mois renouvellement compris.

Paragraphe III : Dispositions communes

ARTICLE 47-12 : Pendant les périodes de chômage économique ou technique, l'employeur se peut recourir à la réduction de l'horaire hebdomadaire du travail, aux heures supplémentaires, pour les travailleurs restant dans l'entreprise et à l'embauche des nouveaux travailleurs.

Toutsoie, cee périodes doivent être coneidérées comme temps de travail effectif pour l'appréciation notamment du droit au préavie et du montant de l'indemnité de licenciement.

ARTICLE 47-13 : Le travailleur mis en chômag économique ou technique perçoit de eon employeur une indemnité mensuelle égale au tiers (1/3) de eon salaire catégoriel plus toue lee accееeei-res de salaire non liés à la prcetation effective du travail.

Il bénéficie en outre dee frais médicaux et pharmaceu-tiques et des autres preetations de sécurité sociale prévues par la Convntion Collective en vigueur.

ARTICLE 47-14 : Le travailleur mie en chômage économique ou technique peut au cae où il trouvs un nouvel emploi quitter eon dernier employeur sans lui être redevable d'aucune indemnité.

ARTICLE 47-15 : Loreque la meure du chômage économique ou technique aboutit à un licenciement, la base de calcul de l'indcmnité duc par l'employeur est le salaire du travailleur avant la mesure du chômage économique ou technique. Il en eet de même du calcul des primes duee pendant la durée de la mesure.

ARTICLE 47-16 NOUVEAU : Lee déciieione de la Commieeion dee Liti-ges en matièores de chômage économique ou technique peuvent être contestées conforméent à l'article 39 alinéa 8 du présent Code.

ARTICLE 48 : Dans lee cas prévus aux alinéae a, b et c, l'em-ploycur est tenu de verser au travailleur, dane la limite normale du préavis, une indcmnité égale au montant dc ea rémunération pendant la duréc de l'absence.

Si le contrat eet à durée déterminée, la limite du préavis à prendre en coneidération est celle fixée dane lee conditione prévues à l'article 39 pour lee contrats à durée indéterminée. Dans ce cas la suspeneion ne peut avoir pour effet de proroger le terme du contrat initialement prévu.

ARTICLE 49 : Lee diepositions dee articlee 37, 39 à 46 ne s'appliquent pas, sauf convention contraire, aux contrats d'engagement à l'eeei.

CHAPITRE III

DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET DES ACCORDS COLLECTIFS

Section I : De la nature et de la validité de la convention

ARTICLE 50 : La Convention Collective de travail eet un accord relatif aux conditione dc travail conclu entre, d'une part, les repréecntante d'un ou plueieure syndicate ou groupements pro-feseionnele de travailleurs, st d'autre part, une ou plueieurs Organisatione eyndicales d'employeure ou tout autre groupement d'employeurs ou un ou plusieurs employeure prie individuelle-ment.

La Convention peut mentionner des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles des Lois et Règlements en vigueur. Elle ne peut déroger aux dispositions d'ordre public définies par ces Lois et Règlements.

Les Conventions Collectives déterminent leur champ d'application. Celui-ci peut être national, régional ou local.

ARTICLE 51 : Les représentants des Organisations syndicales ou de tout autre Groupement professionnel visés à l'article précédent peuvent contracter au nom de l'Organisation qu'ils représentent, en vertu :

- soit des stipulations particulières ou statutaires de cette Organisation ;

- soit d'une délibération spéciale de cette Organisation ;

A défaut, pour être valable, la Convention Collective doit être ratifiée par une délibération spéciale de ce Groupement.

Les Groupements déterminent eux-mêmes leur mode de délibération.

ARTICLE 52 : La Convention Collective est applicable pendant une durée déterminée ou pour une durée indéterminée. Quand la Convention est conclue pour une durée déterminée, celle-ci ne peut être supérieure à 5 ans.

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

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

La Convention Collective doit prévoir dans quelles formes et à quelle époque elle pourra être dénoncée, renouvelée ou révisée. La Convention Collective doit prévoir notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation.

Tout syndicat professionnel ou tout employeur qui ne fait pas partie à la Convention peut y adhérer ultérieurement.

ARTICLE 53 : La Convention Collective doit être écrite à peine de nullité.

Un Arrêté du Ministre du Travail pris après avis de la Commission Nationale Consultative du Travail, détermine les conditions dans lesquelles sont déposées et publiées les Conventions Collectives ainsi que les conditions dans lesquelles s'effectuent les adhésions prévus au dernier paragraphe de l'article précédent.

Les Conventions Collectives sont applicables, sauf stipulation contraire, à partir du jour qui suit leur dépôt dans les conditions et aux lieux qui seront indiqués par l'Arrêté susvisé. Elles feront l'objet d'une publication, sans frais, au Journal Officiel.

ARTICLE 54 : Sont soumises aux obligations de la Collective Collective toutes les personnes qui l'ont signés ou qui sont membres des Organisations qui lui donnent leur adhésion ainsi que tous ceux qui, à un moment quelconque, deviennent membres de ces Organisations.

Lorsque l'employeur est lié par les clauses de la Convention Collective de travail, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui.

Dans tout Etablissement compris dans le champ d'application d'une Convention Collective, les dispositions de cette Convention s'imposent, sauf dispositions plus favorables pour les travailleurs, aux rapports nés des contrats individuels.

Section II : Des Conventions Collectives susceptibles d'extension et de la procédure d'extension

ARTICLE 55 : A la demande de l'une des Organisations syndicales d'employeurs ou de travailleurs intéressés, considérées comme les plus représentatives ou de sa propre initiative, le Ministre du Travail provoque la réunion d'une commission mixte en vue de la conclusion d'une Convention Collective de travail ayant pour objet de régler les rapports entre employeurs et travailleurs d'une branche d'activité déterminés sur le plan national.

Un Arrêté du Ministre du Travail détermine la composition de cette commission mixte qui comprendra en nombre égal d'une part, des représentants des Organisations syndicales les plus représentatives des travailleurs, d'autre part, des représentants des Organisations syndicales les plus représentatives d'employeurs, ou à défaut de celles-ci, des employeurs.

Des Conventions annexes pourront être conclues pour chacune des principales catégories professionnelles ; elles contiendront les conditions particulières du travail à ces catégories et seront discutées par les représentants des Organisations syndicales les plus représentatives des catégories intéressées.

Le caractère représentatif d'un syndicat ou d'un Groupement professionnel est déterminé par le Ministre du Travail qui réunira tous les éléments d'appréciation et prendra l'avis de l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales.

Les éléments d'appréciation comprendront notamment :

- le résultat des élections des membres du Bureau Syndical ;

- les effectifs ;
- les cotisations ;
- l'expérience du syndicat, l'étendue et la nature de son activité.

La décision du Ministre du Travail est susceptible, le cas échéant, de recours dans un délai de trente (30) jours. Dans tous les cas cette décision peut être déférée devant les tribunaux judiciaires statuant en matière de contentieux administratif.

Les dispositions qui précèdent ne pourront être interprétées comme autorisant l'administration à prendre connaissance des registres d'inscription des adhérents et des livres de trésorerie du Syndicat.

Si une commission mixte n'arrive pas à ce mettre d'accord sur une plusieurs des dispositions à introduire dans la convention, l'inspecteur du Travail doit, à la demande de l'une des parties, intervenir pour faciliter la réalisation de cet accord.

ARTICLE 56 : Les Conventions Collectives visées à la présente section comprennent obligatoirement des dispositions concernant :

1. - le libre exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des travailleurs ;
2. - les salaires applicables par catégories professionnelles ;
3. - les modalités d'exécution et les taux des heures supplémentaires, du travail de nuit et des jours non ouvrables ;
4. - la durée de la période d'essai et celles du préavis
5. - les bureaux syndicaux ;
6. - les dispositions concernant la procédure de révision, modification et dénonciation de tout ou partie de la Convention Collective ;
7. - les modalités d'application du principe "à travail égal, salaire égal" pour les femmes et les enfants
8. - les congés payés, notamment la fixation de leur durées pour les travailleurs recrutés hors du lieu d'emploi ;
9. - les primes d'ancienneté ;
10. - l'indemnité de licenciement ;
11. - les indemnités de déplacement et quand il y a lieu, les indemnités de dépaysement ;

12. - les conditions d'embauchage et de licenciement des travailleurs sans que les dispositions prévues puissent porter atteinte au libre choix du syndicat par le travailleur ;
13. - les procédures conventionnelles de règlement des conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les travailleurs liés par la Convention.

Elles peuvent également contenir, sans que cette énumération soit limitative :

1. - les primes d'assiduité ;
2. - l'indemnité de responsabilité ;
3. - l'indemnité pour frais professionnels et assimilés
4. - les primes de panier pour les travailleurs devant prendre leur repas sur le lieu du travail ;
5. - les conditions générales de rémunération au rendement chaque fois qu'un tel mode de rémunération sera reconnu possible ;
6. - la majoration pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;
7. - quand il y a lieu, l'organisation et le fonctionnement de l'apprentissage et de la formation professionnelle dans le cadre de la branche d'activité considérés ;
8. - les conditions particulières de travail des femmes et des jeunes dans certaines entreprises se trouvant dans le champ d'application de la Convention ;
9. - l'emploi à temps réduit de certaines catégories de personnes et leurs conditions de rémunération ;
10. - l'organisation, la gestion et le financement des services sociaux et médico-sociaux ;
11. - les conditions particulières du travail ; travaux par roulement, travaux durant le repos hebdomadaire et durant les jours fériés.

ARTICLE 57 : Dans le cas où une Convention Collective concernant une branche d'activité déterminée a été conclue sur le plan national, les Conventions Collectives conclues sur le plan inférieur, régional ou local, adaptent cette Convention ou certaines de ses dispositions aux conditions particulières de travail existant sur le plan inférieur.

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

ARTICLE 58 : A la demande de l'une des Organisations syndicales les plus représentatives ou à l'initiative du Ministre du Travail, les dispositions des Conventions Collectives répondant aux conditions déterminées par la présente section peuvent être rendues obligatoires pour tous les employeurs et travailleurs compris dans le champ d'application professionnel et territorial de la Convention Collective, par Décret pris après avis motivé de la Commission Nationale Consultative du Travail.

Cette extension des effets et des sanctions de la Convention Collective se fera pour la durée et aux conditions prévues par ladite Convention.

Toutefois, le Décret prévu au présent article peut extraire de la Convention, sans en modifier l'économie, après avis motivé de la Commission Nationale Consultative du Travail, les clauses qui ne répondraient pas à la situation de la branche d'activité dans le champ d'application considéré. Par ailleurs doivent être exclues de l'extension les dispositions qui seraient en contradiction avec les textes législatifs ou réglementaires en vigueur.

ARTICLE 59 : Le Décret prévu à l'article précédent cessera d'avoir effet lorsque la Convention Collective aura cessé d'être en vigueur entre les parties par suite de sa dénonciation ou de son non renouvellement.

Par Décret pris après avis motivé de la Commission Nationale Consultative du Travail, à la demande de l'une des parties signataires ou à l'initiative du Ministre du Travail, il peut être mis fin à l'extension de la Convention Collective ou de certaines de ses dispositions lorsque ladite Convention ou les dispositions considérées ne paraissent plus répondre à la situation de la branche d'activité dans le champ d'application territorial considéré.

ARTICLE 60 : Un Décret, pris après avis de la Commission Nationale Consultative du Travail, peut, à défaut ou en attendant l'établissement d'une Convention ou d'un accord d'Etablissement réglementer les conditions de travail pour une profession déterminée en s'inspirant des Conventions Collectives déjà en vigueur.

ARTICLE 61 : Tout projet d'extension ou de retrait d'extension d'une Convention Collective devra être précédé d'une consultation des Organisations professionnelles et de toutes personnes intéressées, réalisé dans les conditions suivantes :

- Le projet d'extension ou de retrait d'extension d'une Convention Collective fait l'objet d'un avis publié sans frais au Journal Officiel (partie non officielle). Le texte "in extenso" de ladite Convention est annexé à cet avis. Le texte est également communiqué aux syndicats et Groupements professionnels intéressés.

- Avant l'expiration d'un délai de 45 jours qui suit la date de publication de l'avis au Journal Officiel, les syndicats, les Groupements professionnels et toutes personnes intéressées adressent au Ministre du Travail leurs observations sur les clauses de la Convention dont l'extension le retrait est envisagé et leur avis sur l'opportunité de l'extension ou du retrait de tout ou partie de ses dispositions en considération de la situation de la branche d'activité considérée.

Section 3 : Des Accords collectifs d'Etablissement

ARTICLE 62 : Des Accords concernant un ou plusieurs Etablissements déterminés peuvent être conclus entre, d'une part, un employeur ou un Groupement d'employeurs et, d'autre part, des représentants des syndicats les plus représentatifs du personnel de l'Etablissement ou des Etablissements intéressés.

Les Accords d'Etablissements ont pour objet d'adapter aux conditions particulières de l'Etablissement ou des Etablissements considérés les dispositions des Conventions Collectives nationales, notamment les conditions d'attribution et le mode de calcul de la rémunération au rendement, des primes à la production individuelle et collective et des primes à la productivité.

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

A défaut de Conventions Collectives nationales, les Accords d'Etablissements ne peuvent porter que sur la fixation des salaires et des accessoires de salaires.

Les dispositions des articles 52, 53 et 54 s'appliquent aux accords prévus au présent article.

Section IV : Des Conventions Collectives dans les Services, Entreprises et Etablissements Publics.

ARTICLE 63 : Lorsque le personnel des services, entreprises et Etablissements Publics, n'est pas soumis à un statut législatif ou réglementaire particulier, des Conventions Collectives peuvent être conclues conformément aux dispositions du présent chapitre.

ARTICLE 64 : Lorsqu'une Convention Collective fait l'objet d'un Décret portant extension, pris en application de l'article 58, elle est, en l'absence de dispositions contraires, applicables aux services, entreprises et Etablissements publics visés par la présente section qui, en raison de leur nature et de leur activité, se trouvent placés dans son champ d'application.

Section V : De l'exécution de la Convention Collective

ARTICLE 65 : Les Groupements de travailleurs ou d'employeurs liés par une Convention Collective ou un accord prévu à l'article 62 ci-dessus sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à compromettre la loyale exécution. Ils ne sont garants de cette exécution que dans la mesure déterminée par la Convention.

ARTICLE 66 : Les Groupements capables d'ester en justice, liés par une Convention Collective de travail ou l'accord prévu à l'article 62 ci-dessus peuvent, en leur nom propre, intenter une action en dommages-intérêts à tous autres Groupements, à leurs propres membres ou à toutes personnes liés par la Convention ou l'accord, qui en violeraient les engagements contractés.

ARTICLE 67 : Les personnes liées par une Convention Collective ou l'accord prévu à l'article 62 ci-dessus peuvent intenter une action en dommages-intérêts aux autres personnes ou aux groupements liés par la Convention qui violeraient à leur égard des engagements contractés.

ARTICLE 68 : Les Groupements capables d'ester en justice qui sont liés par la Convention Collective ou l'accord prévu à l'article 62 ci-dessus peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette Convention ou de cet accord en faveur de leurs membres sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le Groupement.

Lorsqu'une action née de la Convention Collective ou de l'accord prévu à l'article 62 est intentée soit par une personne soit par un Groupement, tout Groupement capable d'ester en justice, dont les membres sont liés par la Convention Collective ou l'accord peut toujours intervenir à l'instance engagée à raison de l'intérêt collectif que la solution du litige peut présenter pour ses membres.

CHAPITRE IV.

DE LA SOUS-ENTREPRISE

ARTICLE 69 : La sous-entreprise est la Convention par laquelle un entrepreneur traite avec un autre entrepreneur pour l'exécution de la totalité ou d'une partie d'un travail donné ou pour la fourniture de certains services moyennant un prix forfaitaire.

Le sous-entrepreneur recrute lui-même la main d'œuvre nécessaire.

ARTICLE 70 : Quand les travaux sont exécutés dans les ateliers, magasins ou chantiers de l'entrepreneur ce dernier est, en cas d'insolvabilité du sous-entrepreneur, substitué à celui-ci en ce qui concerne ses obligations à l'égard des travailleurs et de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale.

Quand les travaux sont exécutés dans un lieu autre que les ateliers, magasins ou chantiers de l'entrepreneur, ce dernier est en cas d'insolvabilité du sous-entrepreneur, responsable du paiement des salaires dus aux travailleurs et du versement des cotisations à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale.

Le travailleur lié à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale, auront, dans ces cas, une action directe contre l'entrepreneur qui, lui, dispose d'une action récursoire contre le sous-entrepreneur.

ARTICLE 71 : Dans le cas où un sous-entrepreneur inscrit ou non au registre de commerce, exécute ou fait exécuter des travaux dans des ateliers, magasins et chantiers, autres que ceux de l'entrepreneur principal qui les lui a confiés, il doit apposer dans chacun de ces ateliers, magasins ou chantiers, une pancarte indiquant en caractères durables et lisibles de la voie publique :

- ses noms et adresse ;
- sa qualité de sous-entrepreneur ;
- le nom et l'adresse de la personne de qui il tient les travaux.

Ces indications sont communiquées à l'Inspecteur du travail en précisant la nature, la durée probable et l'emplacement des travaux.

Même lorsqu'il applique les règlements, barèmes, salaires, etc... de l'entrepreneur principal, le sous-entrepreneur est tenu d'effectuer pour son propre compte des affichages réglementaires.

ARTICLE 72 : L'entrepreneur doit tenir à jour la liste des sous-entrepreneurs avec lesquels il a passé contrat.

CHAPITRE V : DU TRAVAIL TEMPORAIRE

ARTICLE 73 NOUVEAU : Est au sens de la présente section, entrepreneur de travail temporaire ou d'intérim, toute personne physique ou morale dont l'activité exclusive est de mettre à la disposition provisoire d'utilisateurs, des salariés qu'en fonction d'une qualification connue. Elle embauche et rémunère à cet effet.

Il ne peut être fait appel aux salariés mentionnés à l'alinéa précédent que pour des missions non durables accomplies pour le compte d'un utilisateur dans les cas prévus aux alinéas 1° 3° 5° 6° de l'article 32-3.

ARTICLE 73-2 : L'activité d'entrepreneur de travail temporaire ne peut s'exercer que dans le respect des Lois et Règlements en vigueur sur l'exercice des professions commerciales et des dispositions de l'article 181 du présent Code.

Les personnes autorisées devront remplir certaines conditions fixées par Décret.

ARTICLE 73-3 : Lorsqu'un entrepreneur de travail temporaire met un salarié à la disposition d'utilisateur, un contrat de mise à disposition liant l'utilisateur à l'entrepreneur de travail temporaire doit être conclu par écrit au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant la mise à disposition.

Ce contrat établi pour chaque salarié doit :

- 1° - mentionner le motif pour lequel il est fait appel au salarié temporaire ; cette mention doit être assortie de justifications précises qui comportent le nom et la qualification du salarié à remplacer
- 2° - fixer le terme de la mission ;
- 3° - comporter le cas échéant, la clause prévoyant la possibilité de modifier le terme de mission ;
- 4° - préciser les caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir, la qualification professionnelle exigée, le lieu de la mission et l'horsire ;
- 5° - mentionner la nature des équipements de protection individuels que le salarié doit utiliser, et le cas échéant, préciser si ceux-ci sont fournis par l'entreprise de travail temporaire ;
- 6° - indiquer le montant de la rémunération avec ses différentes composantes, y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire, que percevrait dans l'entreprise utilisatrice après période d'essai un salarié de qualification équivalente occupant le même poste de travail.

Toute clause tendant à interdire l'embauchage du salarié temporaire à l'issue de sa mission est prohibée et réputée non écrite.

ARTICLE 73-4 : Le contrat liant l'entrepreneur de travail temporaire à chacun des salariés mis à la disposition provisoire d'un utilisateur doit être établi par écrit et adressé au salarié au plus tard dans les deux (2) jours ouvrables suivant sa mise à disposition.

Il doit comporter :

- 1° - la reproduction des clauses et mentions énumérées à l'article 73-3 ;
- 2° - la qualification du salarié ;
- 3° - les modalités de la rémunération due au salarié y compris celles de l'indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation ;
- 4° - la période d'essai éventuelle ;
- 5° - une clause de rapatriement du salarié à la charge de l'entrepreneur de travail temporaire si la mission s'effectue hors du territoire national ; elle doit préciser les garanties sociales notamment le montant de la rémunération, les conditions de transport et d'hébergement, le lieu d'exécution du contrat etc... Cette clause devient caduque en cas de rupture du contrat à l'initiative du salarié ;

6° - le numéro d'affiliation à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale de l'entreprise de travail temporaire.

Dans le cas où le salarié lié par un contrat de travail temporaire exerce une profession médicale ou paramédicale réglementée, l'entreprise de travail temporaire doit vérifier que ce salarié est régulièrement autorisé à exercer sa profession.

La durée totale de contrat, renouvellement compris, ne peut excéder 24 mois.

ARTICLE 73-5 : La rémunération que perçoit le salarié lié par un contrat de travail temporaire ne peut être inférieure, selon les Conventions Collectives de la branche d'activité de l'utilisateur, à celle définie au point 6 de l'article 73-3.

ARTICLE 73-6 : Pendant la durée de la mission, l'utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par les mesures législatives, réglementaires et conventionnelles qui sont applicables au lieu de travail.

Pour l'application de l'alinéa précédent, les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement ce qui a trait à la durée de travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire et des jours fériés, à l'hygiène et à la sécurité, au travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs.

Les obligations afférentes à la médecine du travail sont selon les modalités fixées par Décret, à la charge de l'entrepreneur de travail temporaire. La médecine du travail est assurée par des services médicaux, faisant l'objet d'un agrément spécifique.

Lorsque l'activité exercée par le salarié temporaire nécessite une surveillance médicale spéciale au sens de la réglementation relative à la médecine du travail, les obligations correspondantes sont à la charge de l'utilisateur.

Les équipements de protection individuelle sont fournis par l'utilisateur. Toutefois, certains équipements de protection personnalisés, définis par voie de convention ou d'accord collectif, peuvent être fournis par l'entrepreneur de travail temporaire. Les salariés temporaires ne doivent pas supporter la charge financière des équipements de protection individuelle.

L'entreprise de travail temporaire est responsable des dommages pouvant être causés à l'utilisateur par le travailleur temporaire pendant sa mission.

ARTICLE 73-7 : L'entrepreneur de travail temporaire qui rompt le contrat de travail du salarié temporaire avant le terme prévu au contrat doit proposer à celui-ci, sauf si la rupture résulte d'une faute lourde du salarié ou de la force majeure, un nouveau contrat de travail prenant effet dans un délai maximum de trois jours ouvrables.

Le nouveau contrat ne peut comporter de modifications substantielles en ce qui concerne la qualification, la rémunération, l'horaire du travail et le temps de transport.

A défaut, si le nouveau contrat est d'une durée inférieure à celle restant à courir, l'entrepreneur de travail temporaire doit assurer au salarié une rémunération équivalente à celle qu'il aurait perçue jusqu'au terme du premier contrat.

Toutefois, lorsque la durée restant à courir est supérieure à quatre semaines, les obligations visées aux alinéas précédents peuvent être satisfaites au moyen de trois contrats successifs au plus.

La résiliation du contrat à l'initiative du salarié ouvre droit à des dommages-intérêts correspondant au préjudice subi conformément à l'article 37-5 du présent Code du Travail.

ARTICLE 73-8 : Tout entrepreneur de travail temporaire est tenu, à tout moment, de justifier d'une caution déposée dans un Etablissement financier et assurant, en cas de défaillance de sa part, le paiement :

- des salaires et accessoires ;
- des indemnités résultant de la présente section ;
- des cotisations obligatoires dues à des organismes de sécurité sociale ;

Le cas échéant, des remboursements qui peuvent incomber aux employeurs à l'égard de ces organismes et institutions ;

En cas d'insuffisance de la caution, l'utilisateur est substitué à l'entrepreneur de travail temporaire pour le paiement des sommes dues aux salariés et aux organismes de sécurité sociale et institutions sociales dont relèvent ces salariés, pour la durée de mission accomplie dans son entreprise.

Les entreprises de travail temporaire sont tenues de fournir aux entreprises utilisatrices, sur leur demande, une attestation des organismes de sécurité sociale précisant leur situation au regard du recouvrement des cotisations dues à ces organismes.

Les conditions d'application de cet article, notamment celles relatives à la défaillance de l'entrepreneur de travail temporaire, à la mise en jeu de la garantie financière, à la subrogation des organismes assurant cette caution dans les droits et actions des salariés, des organismes de sécurité sociale et des institutions sociales, à la substitution de l'utilisateur à l'entrepreneur de travail temporaire ainsi que les modèles des attestations prévus ci-dessus sont fixés par Arrêté du Ministre du travail.

ARTICLE 73-9 : La caution visée à l'article précédent est calculée en pourcentage du capital d'ouverture. Elle fera l'objet d'un réexamen chaque année en fonction de l'évolution du chiffre d'affaires.

Un Décret pris après avis de la Commission Nationale Consultative du Travail déterminera les règles applicables à la caution exigée des entreprises de travail temporaire ainsi qu'à la substitution de l'utilisateur de travail temporaire en cas de défaillance de celui-ci.

ARTICLE 73-10 : L'entreprise de travail temporaire doit être en possession, pour chacun de ses Etablissements, d'une attestation délivrée par le garant, indiquant notamment le nom et l'adresse de celui-ci, le montant, la date de prise d'effet et la date d'expiration de la garantie accordée. Cette attestation de garantie est tenue à la disposition de l'Inspecteur du Travail compétent et des agents de contrôle des organismes de sécurité sociale et autres institutions sociales.

L'entreprise de travail temporaire adresse dans les dix jours après l'obtention ou le renouvellement de la garantie financière, une copie de cette attestation à la Direction Régionale du Travail ainsi qu'à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale pour chacun des Etablissements concernés.

ARTICLE 73-11 : Les entrepreneurs de travail temporaire sont tenus de faire figurer sur tous les documents concernant leur entreprise, notamment sur les contrats de mise à disposition le nom et l'adresse de leur garant ainsi que les références de l'article 73-8.

Ces mêmes indications ainsi que les dates de prise d'effet et d'échéance de la garantie doivent être affichées de manière visible dans les locaux de leurs établissements.

ARTICLE 73-12 : La déclaration prévue à l'article 73-2 doit comporter les mentions suivantes :

- a) - l'indication de l'opération qui est envisagée : création d'une entreprise de travail temporaire, ouverture d'une succursale, d'une agence ou d'un bureau annexe, déplacement du siège ou cessation d'activité ;
- b) - le nom, le siège et le caractère juridique de l'entreprise ainsi que, le cas échéant, la localisation de la succursale ou de l'agence ou du bureau annexe ;
- c) - la date d'effet de l'opération envisagée ;
- d) - les nom, prénom, domicile et nationalité du ou des dirigeants de l'entreprise, de la succursale, de l'agence ou du bureau annexe concernés ;
- e) - la désignation de l'organisme auquel l'entrepreneur de travail temporaire verse les cotisations de sécurité sociale ainsi que son numéro d'employeur ;
- f) - les domaines géographique et professionnel dans lesquels l'entreprise entend mettre des travailleurs temporaires à la disposition d'utilisateurs ;
- g) - le nombre de salariés permanents que l'entreprise emploie ou envisage d'employer pour assurer le fonctionnement de ses propres services.

La déclaration, datée et signée par le Chef d'entreprise, est adressée en deux exemplaires, sous pli recommandé, à l'Inspecteur du Travail dont relève le siège de l'entreprise.

Elle est adressée dans les mêmes conditions à l'Inspecteur du Travail dont relève la succursale, l'agence ou le bureau annexes dont l'ouverture est prévue.

ARTICLE 73-13 : L'Inspecteur du Travail, après s'être assuré de la conformité de la déclaration avec les prescriptions de l'article 73 nouveau ci-dessus, en restitue un exemplaire revêtu de son visa à l'expéditeur dans les quinze (15) jours qui suivent sa réception.

L'entrée en activité de l'entreprise, de la succursale, de l'agence ou du bureau annexes ne peut précéder la réception du document mentionné à l'alinéa précédent ou l'expiration du délai prévu par cet alinéa.

ARTICLE 73-14 : Les entrepreneurs de travail temporaire sont tenus de fournir à l'Autorité administrative ainsi qu'à l'Inspection du Travail le relevé des contrats de travail définis à l'article 73-4 qu'ils ont conclu avec leurs salariés.

Un arrêté du Ministre de Travail précise la nature des éléments d'information se rapportant aux contrats que doit comprendre le relevé ainsi que la périodicité et les modalités de présentation de celui-ci.

ARTICLE 73-15 : Pour l'application de l'article 73-13, l'entrepreneur de travail temporaire est tenu d'adresser dans les huit premiers jours de chaque mois, au Directeur Régional du Travail ainsi qu'à la direction de l'Office National de l'Emploi et de la Main d'Oeuvre dont relève son entreprise ou les succursales, agences ou bureaux annexes de celle-ci, le relevé des contrats de travail conclus durant le ou les mois précédents et ayant pris fin ou en cours d'exécution durant le mois précédent.

Ce relevé, qui doit être conforme à un modèle fixé par Arrêté du Ministre chargé du travail, comporte pour chaque entreprise :

- 1° - la raison sociale, l'adresse et l'activité principale de celle-ci ;
- 2° - pour chaque salarié mis à la disposition de l'entreprise, les nom, prénom, sexe, date de naissance, code postal de la commune de résidence, nationalité, qualification professionnelle prévue dans le contrat de mission et, pour chaque mission accomplie par le salarié au cours du mois considéré, la date de début et la date de fin de cette mission et celle-ci s'est achevée au cours dudit mois ou par chaque mission en cours d'exécution au cours du mois considéré, la date du début de cette mission.

Une liste distincte est établie pour chaque entreprise utilisatrice : au sein de cette liste, un ou plusieurs feuillets distincts sont établis pour chaque région où des salariés sont domiciliés.

Sur demande du Directeur Régional du Travail, l'entrepreneur de travail temporaire est tenu de fournir l'adresse du ou des salariés mentionnés à l'alinéa ci-dessus.

ARTICLE 73-16 : Lorsqu'un entrepreneur de travail temporaire exerce son activité sans avoir fait les déclarations prévues à l'article 73-2, sans avoir obtenu la garantie financière prévue à l'article 73-8 et qu'il en résulte un risque sérieux de préjudice pour le salarié temporaire, le Président du Tribunal de Grande Instance, saisi par l'Inspecteur du Travail après que celui-ci ait adressé à l'entrepreneur de travail temporaire un procès-verbal resté infructueux, peut ordonner la fermeture de l'entreprise pour une durée qui ne peut excéder deux mois.

Lorsque ces mesures entraînent le licenciement du personnel permanent, celui-ci a droit à l'indemnité de préavis et à l'indemnité de licenciement.

ARTICLE 73-17 : Pour l'application aux entreprises utilisatrices des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif du personnel, à l'exception de celles qui concernent la tarification des risques d'accident et de la maladie professionnelle, cet effectif est calculé en ajoutant au nombre des salariés permanents le nombre moyen par jour ouvrable des salariés sous contrat de travail temporaire mis à leur disposition au cours de l'exercice.

ARTICLE 73-18 : La durée minimum de présences dans l'entreprise de travail temporaire des salariés non permanents s'apprécie en totalisant les périodes pendant lesquelles lesdits salariés ont été liés à leur employeur par des contrats de travail temporaire.

ARTICLE 73-19 : L'effectif des salariés employés par les entreprises de travail temporaire est calculé en ajoutant au nombre des salariés permanents le nombre moyen par jour ouvrable des salariés qui ont été liés par un contrat de travail temporaire au cours de l'exercice.

CHAPITRE V

DU REGLEMENT INTERIEUR

ARTICLE 74 : Un Règlement Intérieur est tenu dans les Etablissements de toute nature, qu'ils dépendent d'une entreprise privée ou de la puissance publique.

ARTICLE 75 : Le projet de Règlement Intérieur est établi par l'employeur, son contenu est exclusivement limité aux règles relatives à l'organisation technique du travail, à la discipline et aux prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité nécessaires à la bonne marche de l'entreprise.

Toutes les autres clauses qui viendraient à y figurer, notamment celles relatives à la rémunération, seront considérées comme nulles de plein droit, à l'exception toutefois de celles concernant le retrait du salaire par les travailleurs absente le jour de la paie.

Avant de le mettre en vigueur, le Chef d'entreprise doit communiquer le Règlement Intérieur au Bureau Syndical s'il en existe, pour étude et discussion, et à l'Inspecteur du Travail qui peut exiger le retrait ou la modification des dispositions contraires aux Lois et Règlements en vigueur.

Un Arrêté du Ministre du Travail pris après avis de la Commission Nationale Consultative du Travail, déterminera les modalités de communication, de dépôt et d'affichage du Règlement Intérieur, ainsi que le nombre de travailleurs de l'entreprise au-dessus duquel l'existence de ce règlement est obligatoire.

ARTICLE 76 : Il est interdit à l'employeur d'infliger des amendes.

CHAPITRE VI

DU CAUTIONNEMENT

ARTICLE 77 : Tout Chef d'entreprise qui se fera remettre par un travailleur, à titre de cautionnement, des sommes d'argent ou des titres, devra en délivrer récépissé, le mentionner en détail sur le registre d'employeur prévu à l'article 182 et le mettre en dépôt dans le délai d'un mois à dater de leur réception.

Mention du dépôt sera également portée au registre d'employeur et justifiée par un certificat de dépôt à la disposition de l'Inspection du Travail.

Le Ministre du Travail fixe par Arrêté, après consultation du Ministre des Finances et du Ministre de l'Économie, les modalités de ce dépôt, ainsi que la liste des caisses publiques et des banques habilitées à le recevoir. Les caisses d'épargne doivent accepter ce dépôt et délivrer un livret spécial, distinct de celui que le travailleur pourrait posséder déjà ou acquérir ultérieurement.

ARTICLE 78 : Le retrait de tout ou partie du dépôt ne pourra être effectué que sous le double consentement de l'employeur et du travailleur, ou sous celui de l'un d'eux habilité à cet effet par une décision de la juridiction compétente.

ARTICLE 79 : L'affectation du livret ou du dépôt au cautionnement de l'intéressé entraîne privilège sur les sommes déposées au profit de l'employeur et à l'égard des tiers qui formeraient des saisies-arrêts aux mains de ce dernier. Toute saisie-arrêt formée entre les mains de l'administration de la caisse publique ou de la banque est nulle de plein droit.

TITRE III

DU SALAIRE

DE LA DETERMINATION DU SALAIRE

ARTICLE 80 : A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut.

Dans tous les cas où les conditions de travail et d'exploitation le permettront, les salaires seront fixés au mois.

Les dispositions nécessaires seront prévues par les Conventions Collectives ou Accords d'Etablissements.

ARTICLE 81 : Dans le cas où le travailleur est déplacé de son lieu de recrutement par l'employeur, celui-ci est tenu de le loger ou de lui verser une indemnité compensatrice.

Dans le cas où le travailleur ne peut, par ses propres moyens, obtenir, pour lui et sa famille, un ravitaillement régulier en denrées alimentaires de première nécessité, l'employeur est tenu de le lui assurer dans les conditions prévues à l'article 83 ou d'ouvrir un économat dans les conditions de l'article 103.

ARTICLE 82 : Les conditions d'attribution de primes d'éloignement ou de dépaysement aux travailleurs recrutés hors du lieu d'emploi relèvent du domaine de la Convention Collective ou du contrat individuel de travail.

Une indemnité sera allouée au travailleur s'il est astreint par des obligations professionnelles à un déplacement occasionnel et temporaire hors de son lieu habituel d'emploi. Le taux de cette indemnité dite "indemnité de déplacement" est fixé par Convention Collective ou par le contrat individuel, ou à défaut, par voie réglementaire.

ARTICLE 83 : - Des Décrets pris, après avis de la Commission Nationale Consultative du Travail, fixent.

- les salaires minima interprofessionnels garantis (SMIG) et, à défaut de Conventions Collectives ou dans leur silence, les salaires minima par catégories professionnelles, ainsi que les taux minima des heures supplémentaires et du travail de nuit ou des jours non ouvrables et, éventuellement, les primes d'ancienneté et d'assiduité ;

- la valeur maxima de remboursement du logement et les conditions auxquelles il doit répondre notamment au regard de l'hygiène et pour assurer la protection des femmes et jeunes filles ne vivant pas en famille.

- les régions et les catégories de travailleurs pour lesquelles est obligatoire la fourniture d'une ration journalière de vivres, la valeur maxima de remboursement de celle-ci, le détail en nature et en poids des denrées alimentaires de première nécessité la composant, les conditions de sa fourniture.

ARTICLE 84 : La rémunération d'un travail à la tâche ou aux pièces doit être calculés de telle sorte qu'elle procure au travailleur de capacité moyenne, et travaillant normalement, un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps effectuant un travail analogue.

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

ARTICLE 85 : Les taux minima de salaire, ainsi que les conditions de rémunération du travail à la tâche ou aux pièces sont affichées aux bureaux des employeurs et sur les listes de pays du personnel après accord de l'inspecteur du Travail et des Lois sociales qui y appose son visa.

ARTICLE 86 : Lorsque la rémunération des services est constituée, en totalité ou en partie, par des commissions ou des primes et prestations dans la mesure où celles-ci ne constituent pas un remboursement de frais, il en est tenu compte pour le calcul de la rémunération pendant la durée du congé payé, des indemnités de préavis et de licenciement, des dommages-intérêts.

Le montant à prendre en considération à ce titre est la moyenne mensuelle des éléments visés au paragraphe précédent.

Toutefois, la période sur laquelle s'effectue ce calcul n'excédera pas les douze mois de service ayant précédé la cessation du travail.

CHAPITRE II

DU PAIEMENT DU SALAIRE

Section I : Du mode de paiement du salaire

ARTICLE 87 : Le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal, nonobstant toute stipulation contraire.

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

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

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 de travail. En aucun cas, elle ne peut être faite, ni dans un débit de boissons ou dans un magasin de vente, sauf pour les travailleurs qui y sont normalement occupés, ni le jour où le travailleur a droit au repos.

Le paiement des salaires a lieu durant les heures de travail lorsque celles-ci concordent avec les heures d'ouverture normale de la caisse.

ARTICLE 88 : A l'exception des professions pour lesquelles les usages établis prévoient une périodicité de paiement différente, et qui seront déterminées par Arrêté du Ministre du Travail après avis de la Commission Nationale Consultative du Travail, le salaire doit être payé à intervalles réguliers ne pouvant excéder quinze jours pour les travailleurs engagés à la journée ou à la semaine, et un mois pour les travailleurs engagés à la quinzaine ou au mois. Toutefois le travailleur journalier, engagé à l'heure ou à la journée, pour une occupation de courte durée, est payé chaque jour après la fin du travail.

Les paiements mensuels doivent être effectués au plus tard huit jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire, les paiements à la quinzaine ou à la semaine quatre jours après la quinzaine ou la semaine qui donne droit au salaire.

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

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

Les participations aux bénéfices réalisés durant un exercice doivent être payées dans les neuf mois qui suivent l'exercice.

En cas de résiliation ou de rupture de contrat, le salaire et les indemnités doivent être payés dès la cessation de service. Toutefois, en cas de litige, l'employeur peut obtenir du Président du Tribunal du Travail l'immobilisation provisoire entre ses mains de tout ou partie de la fraction saisissable des sommes dues.

Les travailleurs absents le jour de la paie peuvent ensuite retirer leur salaire aux heures normales d'ouverture de la caisse et conformément au Règlement Intérieur de l'Etablissement.

ARTICLE 89 : Par dérogation aux dispositions du premier alinéa de l'article précédent, les entreprises occupant plus de 50 travailleurs seront autorisées à payer mensuellement les ouvriers dont le salaire est calculé sur une base horaire ou journalière à condition qu'un acompte représentant au moins le tiers du salaire du mois précédent soit versé chaque quinzaine.

Les travailleurs employés par les services et Etablissements publics seront payés une fois par mois.

ARTICLE 90 : Le paiement du salaire doit être constaté par une pièce certifiée par l'employeur ou son représentant et émargée par chaque intéressé ou par deux témoins s'il est illettré. Ces pièces sont conservées par l'employeur dans les mêmes conditions que les pièces comptables et doivent être présentées à toute réquisition de l'Inspection du Travail.

Sauf dérogation autorisée par l'Inspecteur du Travail, employeurs seront tenus de délivrer au travailleur, au moment du paiement, un bulletin individuel de paie. Mention sera faite par l'employeur du paiement du salaire sur un registre tenu à cette fin dit: "livre de paie".

La contenance du "bulletin individuel de paie" et du "livre de paie" sera fixée par Arrêté du Ministre du Travail après avis de la Commission Nationale Consultative du Travail.

Ne sera pas opposable au travailleur la mention "pour solde de tout compte" ou toute mention équivalente souscrite par lui, soit au cours de l'exécution, soit après la résiliation de son contrat de travail et par laquelle le travailleur renonce à tout ou partie des droits qu'il tient de son contrat de travail.

L'acceptation sans protestation ni réserves, par le travailleur d'un bulletin individuel de paie ne peut valoir renonciation de sa part au paiement de tout ou partie du salaire, des primes et des indemnités de toute nature qui lui sont dues en vertu des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles. Elles ne peuvent valoir non plus compte arrêté et réglé au sens du Code Civil et du Code de procédure civile.

En cas de contestation sur le paiement du salaire, des primes et indemnités de toute nature, le non-paiement sera présumé de manière irréfutable, sauf cas de force majeure, si l'employeur n'est pas en mesure de produire le livre de paie dûment émargé par l'employeur ou des témoins sous les mentions contestées ou le double émargé dans les mêmes conditions du bulletin de paie afférent au paiement du salaire contesté.

TITRE III

DU SALAIRE

CHAPITRE II : DU PAIEMENT DU SALAIRE

Section II : Des privilèges et des garanties de la créance de salaire.

ARTICLE 91 NOUVEAU : Au sens des dispositions du présent titre, le salaire comprend, du salaire de base, de l'allocation de congé, des primes, des indemnités de toute nature à l'exception de l'indemnité de licenciement.

ARTICLE 92 NOUVEAU : A due concurrence de la fraction saisissable du salaire, telle qu'elle résulte des dispositions de l'article 101 du Code de Travail, les créances de salaire du travailleur, ainsi que les indemnités de licenciement et les dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat de travail, bénéficient d'un privilège préférable à tous les autres privilèges généraux ou spéciaux, lequel s'exerce sur les biens meubles et immeubles de l'employeur débiteur.

ARTICLE 93 : En cas de liquidation judiciaire ou de faillite les sommes précomptées par le Tréor, postérieurement à la date de cessation des paiements, sur les mandats dus à l'employeur sont rapportées à la masse.

ARTICLE 94 : Au plus tard dans les 10 jours qui suivent le jugement déclaratif de faillite ou de liquidation judiciaire, et sur simple ordonnance du juge commissaire, le syndic ou le liquidateur paie les créances des travailleurs.

En cas où il n'aurait pas de fonds nécessaires, ces créances doivent être acquittées sur les premières rentrées de fonds avant toute créance, comme indiqué à l'article 92 ci-dessus.

ARTICLE 95 : Au cas où lesdites créances sont payées, grâce à une avance faite par le syndic ou le liquidateur ou toute autre personne, le prêteur est, par cela même, subrogé dans les droits du travailleur et doit être remboursé dès la rentrée des fonds nécessaires, sans qu'aucun autre créancier puisse y faire opposition.

ARTICLE 96 : Le travailleur logé par l'employeur avant la liquidation ou la faillite continue à être logé jusqu'à la date de paiement de sa dernière créance ou, éventuellement, jusqu'à la date du départ du moyen de transport mis à sa disposition pour regagner son lieu de recrutement.

ARTICLE 97 : Le travailleur détenteur de l'objet par lui ouvré peut exercer le 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 le délai d'un an pourront être vendus dans les conditions et formes déterminées par la législation en vigueur.

ARTICLE 98 : Les sommes dues aux entrepreneurs de tous les travaux ayant le caractère de travaux publics ne peuvent être frappées de saisie-arrêt, ni d'opposition au préjudice des ouvriers auxquels les salaires sont dus.

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

Section II : De la prescription de l'action en paiement du salaire.

ARTICLE 99 : L'action en paiement des salaires, indemnités, primes, commissions et prestations diverses ou indemnités représentatives de ces prestations, se prescrit par un an.

La prescription court à compter de la date à partir de laquelle le salaire ou les accessoires de salaires sont exigibles. Elle est interrompue soit par la réclamation verbale ou écrite formulée par le travailleur en matière de paiement de salaire devant les services de l'Inspection du Travail, soit lorsqu'il y a compte Arrêté, cédula, obligation ou citation en justice non périmés.

CHAPITRE III

DES RETENUES SUR SALAIRE

ARTICLE 100 : Les prélèvements obligatoires et les consignations, qui peuvent être prévues par les Conventions Collectives et les contrats individuels de travail, peuvent faire l'objet de retenues sur les salaires.

Le remboursement d'avance d'argent consentie par l'employeur au travailleur ne peut faire l'objet de retenues sur les appointements ou salaires que par saisie-arrêt ou cession volontaire souscrite devant le Magistrat du lieu de la résidence ou devant l'Inspecteur du Travail.

Toutefois, lorsque le Magistrat ou l'Inspecteur du travail habitera à plus de 50 kilomètres, il pourra y avoir consentement réciproque et écrit devant le Chef de l'unité administrative la plus proche.

Le plafond des prêts ou avances sur salaires consentis directement par l'employeur à son salarié ne peut excéder deux mois de salaire, sauf Convention contraire conclue dans les conditions des paragraphes 2 et 3 ci-dessus.

Les acomptes sur un travail en cours ne sont pas considérés comme avances.

Sauf décision judiciaire, aucune compensation ne s'opère au profit des employeurs entre le montant des appointements ou salaires dûs par eux à leurs travailleurs et les sommes qui leurs seraient dues à eux-mêmes.

ARTICLE 101 : Des Décrets, pris après avis de la Commission Nationale Consultative du Travail, fixent les portions de salaires soumises à prélèvements progressifs et les taux y afférents. Le retenue visée à l'article précédent ne peut pour chaque paie, excéder les taux fixés par Décret.

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

ARTICLE 102 : Les dispositions d'une Convention ou d'un contrat autorisant tous autres prélèvements sont nulles de plein droit.

Les sommes retenues au travailleur en contravention des dispositions ci-dessus portent intérêts à son profit aux taux légal depuis la date où elles auraient dû être payées et peuvent être réclamées par lui jusqu'à prescription, le cours en étant suspendu pendant la durée du contrat.

CHAPITRE IV

DES ECONOMATS

ARTICLE 103 : 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 leur besoins personnels et normaux .

Les économats sont admis sous la triple condition :

- a) - que les travailleurs ne soient pas obligés de s'y fournir ;
- b) - que la vente des marchandises y soit faite exclusivement au comptant et sans bénéfice ;
- c) - que la comptabilité du ou des économats de l'entreprise soit entièrement autonome ;

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

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

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

ARTICLE 104 : L'ouverture d'un économat, dans les conditions prévues à l'article précédent, est subordonnée à l'autorisation du Ministre du Travail délivrée après avis de l'Inspecteur du Travail du ressort et consultation du Ministre de l'Economie.

Elle peut être prescrite dans toute entreprise par le Ministre du Travail sur proposition de l'Inspecteur du Travail et après consultation du Ministre de l'Economie.

Le fonctionnement et la comptabilité des économats sont contrôlés par l'Inspecteur du Travail qui, en cas d'abus constaté peut prescrire la fermeture provisoire pour une durée maximum d'un mois.

Le Ministre du Travail peut ordonner la fermeture définitive du ou des économats de l'entreprise, sur rapport de l'Inspecteur du Travail et après consultation du Ministre de l'Economie.

TITRE IV

DES CONDITIONS DU TRAVAIL

CHAPITRE I

DE LA DUREE DU TRAVAIL

ARTICLE 105 : Dans tous les Etablissements publics ou privés non agricoles, y compris ceux d'enseignement et de bienfaisance, la durée légale du travail des employés ou ouvriers de l'un ou l'autre sexe, de tout âge, travaillant à temps, à la tâche ou aux pièces, ne peut excéder quarante heures par semaine.

Dans toutes les entreprises agricoles, les heures de travail sont basées sur 2.400 heures pour l'année. Dans cette limite la durée hebdomadaire du travail selon les saisons et les régions sera fixée par Décret pris après avis de la Commission Nationale Consultative du Travail.

Des dérogations à la durée légale du travail pourront toutefois être admises dans les conditions qui seront fixées par Décret pris après avis de la Commission Nationale Consultative du Travail.

Des Décrets pris dans les mêmes conditions détermineront par branche d'activité et par catégorie professionnelle, s'il y a lieu, les modalités d'application de la durée du travail et des dérogations, ainsi que la durée maximum des heures supplémentaires qui peuvent être effectuées.

CHAPITRE II

DU TRAVAIL DE NUIT

ARTICLE 106 : Le travail effectué entre 20 heures et 5 heures est considéré comme travail de nuit.

ARTICLE 107 : La durée du travail de nuit ne peut excéder huit heures consécutives.

ARTICLE 108 : Dans les usines, manufactures, mines, carrières, chantiers, ateliers et leurs dépendances, les femmes ne peuvent être employées à un travail de nuit.

Lorsque, en raison de conditions économiques exceptionnelles et particulièrement valables, l'intérêt général l'exigera, l'interdiction du travail de nuit des femmes pourra être suspendue, sur proposition du Ministre du Travail, par Décret pris après consultation des organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressés.

ARTICLE 109 : Le repos des femmes doit avoir une durée de onze heures consécutives au minimum.

Il doit comprendre la période nocturne définie à l'article 106.

ARTICLE 110 : Dans les industries dans lesquelles le travail s'applique à des matières qui seraient susceptibles d'altération très rapide, il peut être dérogé temporairement, et sur simple préavis, aux dispositions du premier alinéa de l'article 108, en ce qui concerne les femmes majeures.

Les Chefs d'Établissements devront toutefois prévenir l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales de leur ressort avant de faire usage de cette dérogation.

ARTICLE 111 : Des dérogations permanentes aux dispositions prévues aux articles 107, 108 et 109 pourront être admises par Décret pris après avis de la Commission Nationale Consultative du Travail, pour les femmes occupées dans les services de l'hygiène et du bien-être et qui n'effectueront pas normalement un travail manuel.

CHAPITRE III

DU TRAVAIL DES FEMMES ET DES ENFANTS

ARTICLE 112 : Des Décrets pris après avis de la Commission Nationale Consultative du Travail, fixent la nature des travaux interdits aux femmes et aux femmes encsintes.

ARTICLE 113 : Toute femme encsintis dont l'état a été médicalement constaté peut quitter le travail sans préavis et sans avoir de ce fait à payer uns indemnité de rupturs de contrat.

A l'occasion ds son accouchement, st sans qus cette interruption de service puisse être considérés comme uns cause ds rupture du contrat, toute femms a le droit ds suspendrs son travail pendant quinze ssmains consécutives, dont neuf postérieures à la délivrance ; cettis suspension peut être prolongés de trois semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant ds la grossesse ou des couchss. Pendant cettis période, l'employeur ne peut lui donner congé ; elle a droit d'une part, à la charge ds l'employeur, à la moitié ds son salairs st d'autre part, à la chargs de la Caisse Nationale de Sécurité Socials, aux soins gratuits st à l'autrs moitié du salairs qu'ells percevait au moment de la suspension du travail ; elle conserve le droit aux prsstations sn naturs.

L'Inspectur du Travail psut décider sur la base d'un certificat médical, d'interdire de travailler à toute fsmms enceinte, avant la période d'interruption du travail, pour une ou plusieurs périodes dont la durée ssra déterminée par l'Inspecteur du Travail, dans les cas suivants :

a) - s'il exists des complications gravss de la grossssse ou un état morbids préssxistant qui peut être aggravé par la grossesse.

b) - quand les conditions de travail ou d'environnsmnt sont considérées comme préjudiciables à la santé de la mère st de l'enfant.

Pendant cettis période la femms garde le bnéfics de tous les droits tsls qu'ils sont prévus au paragraphs 2 du présnt Code.

Toute Convsntion contrairs sst nulle de plsin droit.

ARTICLE 114 : Il est interdit d'employr uns femms pendant les 15 semaines ds congés de maternité prévu à l'article précésnt.

ARTICLE 115 : Pendant une période ds quinze mois à compter ds la naissance de l'enfant, la mère a droit à des repos pour allaitement.

La durés de ces repos ne peut dépasser uns heure par journée de travail, cettis heurs pouvant être fractionnée sn deux demi-heures à la demande de la mère.

Celle-ci peut, pendant cette période quitter son travail sans préavis, et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

ARTICLE 116 : Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise même comme apprentis, avant l'âge de 16 ans sauf dérogation accordée par le Ministre de l'Éducation Nationale après avis de l'Inspecteur du Travail du lieu de l'emploi ou de son suppléant légal. Un Décret après avis de la Commission Nationale Consultative du Travail fixera la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdites aux jeunes et l'âge limite auquel s'applique l'interdiction.

ARTICLE 117 : L'Inspecteur du Travail et des Lois sociales peut requérir l'examen des femmes et des enfants 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 intéressés.

La femme ou l'enfant ne peut être maintenu dans un emploi ainsi reconnu au-dessus de ses forces et doit être affecté à un emploi convenable.

Si cela n'est pas possible, le contrat doit être résolu avec paiement de l'indemnité de préavis et, éventuellement, de l'indemnité de licenciement.

CHAPITRE IV

DU REPOS HEBDOMADAIRE

ARTICLE 118 : Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au minimum de vingt quatre heures consécutives par semaine. Il a lieu en principe le dimanche.

Un Décret, après avis de la Commission Nationale Consultative du Travail, détermine les modalités d'application du paragraphe précédent, notamment les professions pour lesquelles et les conditions dans lesquelles le repos pourra exceptionnellement et pour des motifs nettement établis, soit, être donné par roulement ou collectivement d'autres jours que le dimanche, être suspendu par compensation des fêtes rituelles ou locales, soit, réparti sur une période plus longue que la semaine.

CHAPITRE V

DU CONGE PAYE ET DES TRANSPORTS

Section I : Du congé payé

ARTICLE 119 : Sauf disposition plus favorable des Conventions Collectives ou des contrats individuels de travail, le travailleur acquiert droit au congé payé à la charge de l'employeur à raison d'un minimum de 26 jours ouvrables par année de service effectif.

Sont assimilées à un mois de service effectif les périodes équivalentes à 26 jours de travail.

La durée du congé est augmentée en considération de l'ancienneté des travailleurs dans l'entreprise suivant les règlements en vigueur ou les dispositions des Conventions Collectives.

Pour le calcul de la durée du congé acquis ne sont pas déduites les absences pour accidents du travail ou maladies professionnelles, les périodes de repos des femmes en couches prévues à l'article 113, ni dans une limite de 6 mois, les absences pour maladies dûment constatées par un médecin agréé.

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

Dans une limite de 10 jours, ne peuvent être déduites de la durée du congé acquis les permissions exceptionnelles qui auraient été accordées au travailleur à l'occasion d'événements familiaux touchant directement son propre foyer. Ces permissions exceptionnelles sont payées. Par contre les congés spéciaux accordés en sus des jours fériés pourront être déduits s'ils n'ont fait l'objet d'aucune compensation ou récupération des journées ainsi accordées.

Pour le travailleur prenant son congé hors du lieu de l'emploi, au lieu de son recrutement, la durée du congé est augmentée des délais de route correspondant à la durée du voyage aller-retour effectué par la voie et le moyen de transports choisis par l'employeur.

Un congé pour affaires personnelles ou une mise en disponibilité peut être accordé à tout travailleur pendant un (1) an renouvelable une fois après une période d'ancienneté de deux (2) ans sur autorisation de l'employeur.

Au terme de cette disponibilité ou congé, le travailleur réintègre automatiquement son emploi. Toutefois les Conventions Collectives ou Accords d'Etablissements détermineront les conditions d'application.

ARTICLE 120 : Le droit de jouissance au congé est acquis après une durée de service effectif égale à 12 mois.

Ce droit se prescrit par trois ans.

Les Conventions Collectives ou les Contrats individuels de travail pourront prévoir une durée plus longue de service effectif ouvrant droit de jouissance au congé, sans que cette durée puisse être supérieure à 24 mois.

En cas de rupture ou d'expiration du contrat avant que le travailleur ait acquis droit au congé, une indemnité calculée sur les bases des droits acquis d'après l'article précédent doit être accordée en place de congé.

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

ARTICLE 121 : Le travailleur est libre de prendre son congé dans le pays de son choix, sous réserve des dispositions du présent Chapitre.

ARTICLE 122 : L'employeur doit verser au travailleur, pendant toute la durée du congé, une allocation qui sera au moins égale aux rémunérations et aux différents éléments de rémunération définis à l'article 86 dont le travailleur bénéficiait au cours des 12 mois ayant précédé la date de départ en congé, à l'exclusion, s'il y a lieu, de l'indemnité de déplacement.

Le montant de l'allocation de congé devra être versé en totalité au travailleur au jour de son départ en congé.

Section II : Voyages et transports

ARTICLE 123 : Lorsque l'exécution du contrat de travail entraîne ou a entraîné le déplacement du travailleur du lieu de son recrutement, les frais de voyages du travailleur, de son (ou ses) épouse(s) légitime(s) et de ses enfants mineurs vivant habituellement avec lui, ainsi que les frais de transports de leurs bagages sont à la charge de l'employeur :

1° - du lieu de recrutement au lieu de l'emploi ;

2° - du lieu de l'emploi au lieu de recrutement :

. en cas d'expiration du contrat à durée déterminée ;
. en cas de résiliation du contrat lorsque le travailleur a acquis droit au congé dans les conditions prévues à l'article 120 ;

. en cas de rupture du contrat du fait de l'employeur ou à la suite d'un fait grave de celui-ci ;

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

3° - du lieu de l'emploi au lieu de recrutement et vice-versa ;

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

Toutefois, le contrat individuel de travail ou la Convention Collective pourra prévoir une durée minima de séjour en deçà de laquelle le transport de la famille ne sera pas à la charge de l'employeur. Cette durée n'excèdera pas 6 mois

ARTICLE 124 : Sous réserve des dispositions des articles 33 et 35, lorsqu'un contrat est résilié pour des causes autres que celles visées à l'article précédent ou par un fait grave du travailleur, le montant des frais de transport, aller et retour, incombe à l'entreprise.

ARTICLE 125 : Le moyen de transport, la classe de passage et le poids des bagages sont déterminés par la situation occupée par le travailleur dans l'entreprise, suivant la stipulation de la Convention Collective ou du contrat individuel de travail ou, à défaut, suivant les règles adoptées par l'employeur à l'égard de son personnel ou suivant les usages locaux.

Il sera tenu compte, dans tous les cas, de la charge de famille pour le calcul du poids des bagages. Toutefois l'employeur est tenu de remettre au travailleur et à sa famille les titres de transport.

ARTICLE 126 : Sauf stipulation contraire, les voyages et transports sont effectués par une voie et des moyens de transport normaux au choix de l'employeur. Le travailleur qui use d'une voie ou des moyens de transports plus coûteux que ceux régulièrement choisis ou agréés par l'employeur n'est défrayé par l'entreprise qu'à concurrence des frais occasionnés par la voie ou les moyens régulièrement choisis.

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

Les délais de transport ne sont pas compris dans la durée maxima du contrat telle qu'elle est prévue à l'article 32.

ARTICLE 127 : A défaut de Convention contraire, le travailleur qui use d'une voie ou de moyens de transport moins rapides que ceux régulièrement choisis par l'employeur ne peut prétendre de ce fait à des délais de routes plus longs que ceux prévus par la voie et les moyens normaux.

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

ARTICLE 128 : Le travailleur qui a cessé son service peut exiger de son ancien employeur, la mise à sa disposition des titres de transport auxquels il a droit, dans un délai de deux ans à compter de la cessation du travail chez ledit employeur.

Ce délai sera majoré, le cas échéant, du temps écoulé entre la citation en justice motivée par la réclamation de ce droit et le jugement définitif.

ARTICLE 129 : Le travailleur, qui a cessé son service et qui est dans l'attente du moyen de transport désigné par son employeur pour regagner son lieu de recrutement conserve le bénéfice des avantages en nature et reçoit de l'employeur une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

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

L'indemnité prévue à l'alinéa précédent est due également lorsque le travailleur a été empêché d'utiliser le moyen de transport désigné à la date prévue, à charge pour lui de prévenir son employeur par les voies les plus rapides et de rendre compte et prouver que l'attente ne lui est pas imputable.

ARTICLE 130 : Les dispositions de la présente section ne peuvent être un obstacle à l'application de la réglementation sur les conditions d'admission et de séjour des étrangers.

TITRE V

DE L'HYGIENE ET DE LA SECURITE. DU SERVICE MEDICAL

CHAPITRE PREMIER : DE L'HYGIENE ET DE LA SECURITE

ARTICLE 131 NOUVEAU : Il est institué auprès du Ministère chargé du travail une commission nationale technique d'hygiène, de sécurité et de prévention des risques professionnels pour l'étude des questions intéressant l'hygiène, la sécurité des travailleurs et la prévention des risques professionnels. Cette commission comprendra un nombre égal des représentants des employeurs et des travailleurs à côté des fonctionnaires et experts qualifiés.

Un Décret fixe la composition et le fonctionnement de la commission.

ARTICLE 131-2 : Il pourra être créé au plan national un fonds pour la promotion des actions en matière d'hygiène, de sécurité et de prévention des risques professionnels.

ARTICLE 132 : L'Entreprise doit être tenue dans un état constant de propreté et présenter des conditions d'hygiène et de sécurité nécessaires à la santé du personnel ; elle doit être aménagée de manière à garantir la sécurité des travailleurs.

ARTICLE 132-2 NOUVEAU : Toute implantation ou tout réaménagement d'entreprises, d'ateliers, de chantiers, camps des travailleurs, d'entrepôts de machines ou équipements de production devra être soumis à l'avis technique préalable de l'Inspecteur du Travail du ressort territorial.

Des modalités d'application de cette disposition pourront être précisées en temps que de besoin.

ARTICLE 132-3 : La direction de l'entreprise, au niveau le plus élevé doit considérer la promotion de la sécurité et l'amélioration des conditions de travail comme une partie essentielle de ses fonctions.

Tout employeur est tenu d'adopter une politique de prévention des risques professionnels intégrés à la politique économique et financière de l'entreprise. Il doit prendre toutes les dispositions ou mesures nécessaires ou utiles tendant à assurer la prévention des risques professionnels.

Ces dispositions ou mesures portent notamment sur la localisation, l'implantation de l'entreprise, l'acquisition et l'installation des équipements ou de matériels, l'aménagement du milieu du travail et l'organisation du travail.

Des Arrêtés du Ministre du Travail préciseront en tant que de besoin lesdites dispositions selon les branches professionnelles.

ARTICLE 132-4 : A chaque poste de travail est établie et affichée une instruction relative à la prévention des risques professionnels. Tout travailleur est tenu informé par l'employeur de cette instruction à son embauche. L'Inspecteur du Travail peut autoriser des dispenses d'établissement de l'instruction visée ci-dessus pour certains postes de travail jugés à risque mineurs.

ARTICLE 132-5 : Les maîtres d'ouvrages 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 en vue de satisfaire aux dispositions législatives et réglementaires prévues dans l'intérêt de la sécurité et de la santé au travail.

ARTICLE 133 : Les ouvriers appelés à travailler dans les puits, conduites de gaz et d'eau, fosses d'aisances, cuves, appareils quelconques pouvant contenir des gaz délétères, doivent être attachés par une ceinture ou protégés par un autre dispositif de sûreté.

Les puits et ouvertures de descente doivent être clôturés.

Les moteurs doivent être isolés par des barrières de protection.

Les machines électriques doivent toutes être pourvues d'une prise de terre.

Les échelles doivent être solides et munies de fortes rampes.

Les échafaudages doivent être munis de garde-corps rigides de 90 cm de haut.

Les pièces mobiles suivantes des machines à transmission, bielles et volants de moteurs, roues, arbres de transmission, engrenages, cônes ou cylindres de friction, doivent être munis d'un dispositif protecteur ou séparé des ouvriers, à moins qu'elles ne soient hors de portée de la main.

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

ARTICLE 134 : La consommation par l'employeur ou le travailleur de toute boisons alcoolisée est interdite sur les lieux de travail.

ARTICLE 135 : Il est interdit de mettre en vente, vendre, louer ou utiliser des machines ou parties de machines dangereuses dépourvues de dispositifs de protection appropriés.

Les dites machines ou parties de machines seront déterminées par un Arrêté du Ministre du Travail, pris après avis du Comité Technique Consultatif d'Hygiène et de Sécurité.

ARTICLE 136 : L'acheteur auquel est livrée une machine ou 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 résolution de la vente. Le tribunal qui prononcera cette résolution pourra, en outre, accorder des dommages-intérêts à l'acheteur.

ARTICLE 137 : Des Arrêtées du Ministre du Travail, pris après avis du Comité Technique Consultatif d'Hygiène et de Sécurité, déterminent :

a) - les mesures générales de protection et de salubrité applicables à toutes les entreprises où les prescriptions particulières à certaines professions, notamment en ce qui concerne l'éclairage, l'aération ou la ventilation, les eaux potables, les lieux d'aisance, l'évacuation des poussières et vapeurs, les lavabos et douches, les bruits et vibrations, les précautions à prendre contre les incendies, etc...

b) - les mesures relatives à l'organisation et au fonctionnement dans les entreprises, des institutions ayant pour mission d'aider à l'observation des prescriptions ci-dessus indiquées et de contribuer à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité du travail et à la protection de la santé des travailleurs.

ARTICLE 138 : En ce qui concerne l'application des Arrêtés prévus à l'article précédent, les Inspecteurs du Travail, agissant des prescriptions de ces Arrêtées pour lesquelles cette procédure aura été prévue, doivent mettre les Chefs d'entreprise en demeure de se conformer auxdites prescriptions avant de dresser procès-verbal.

ARTICLE 139 : Cette mise en demeure doit être faite par écrit soit sur le registre d'employeur, soit par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle est datée et signée, elle précise les infractions ou dangers constatés et fixe les délais dans lesquels ils devront avoir disparu, et qui ne pourront être inférieurs à quatre jours francs, sauf en cas d'extrême urgence.

ARTICLE 140 : Lorsqu'il existe des conditions de travail dangereuses pour la sécurité ou la santé des travailleurs et non visées par les Arrêtés prévus à l'article 137, l'employeur est mis en demeure par l'Inspecteur du Travail d'y remédier dans les formes et conditions prévues à l'article précédent.

Toutefois, dans ces cas, avant l'expiration des délais fixés par l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales, au plus tard dans les huit jours qui suivent la mise en demeure, l'employeur peut adresser une réclamation au Ministre du Travail. Cette réclamation est suspensive ; elle est soumise après enquête au Comité Technique Consultatif d'Hygiène et de la Sécurité qui entend, s'il y a lieu, le réclamant. Notification de la décision du Ministre est faite à l'employeur dans la forme administrative ; avis en est donné à l'Inspecteur.

ARTICLE 141 : L'employeur est tenu d'aviser le Directeur de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale ou son représentant dans un délai de 48 heures de tout accident du travail survenu ou de toute maladie professionnelle constatés dans l'entreprise. Les modalités de cette déclaration sont fixées par la législation spéciale applicable aux accidents du travail et aux maladies professionnelles.

La déclaration peut être faite par le travailleur ou ses représentants jusqu'à l'expiration de la 2ème année suivant la date de l'accident ou la première constatation médicale de la maladie professionnelle.

En ce qui concerne les maladies professionnelles, la date de la première constatation médicale de la maladie est assimilée à la date de l'accident.

Copie de la déclaration d'accident du travail ou de maladie professionnelle est transmise à l'Inspection du Travail et des Lois sociales dans le délai prévu au premier alinéa.

ARTICLE 141-2 NOUVEAU : Il est prescrit à tout employeur de tenir à la disposition de l'Inspecteur du Travail les registres des accidents de travail, des maladies professionnelles et à caractère professionnel ainsi que le registre de sécurité. Des Arrêtés du Ministre du Travail détermineront la structure de ces registres.

ARTICLE 141-3 : L'employeur assure l'information et l'éducation des travailleurs et des membres des Comités d'Hygiène et de Sécurité en matière de sécurité et de prévention des risques professionnels inhérents à la profession ou à l'activité de l'entreprise.

ARTICLE 142 : Toute entreprise ou établissement doit obligatoirement assurer un service médical ou sanitaire à ses travailleurs et aux membres de leur famille reconnus par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale.

Les entreprises qui ne peuvent se doter de formations sanitaires adéquates doivent se regrouper pour créer des formations sanitaires inter-entreprises.

Des Arrêtées du Ministre du Travail prie après avis du Comité Technique Consultatifs d'Hygiène et de Sécurité et après consultation du Ministre de la Santé déterminent les modalités d'exécution de cette obligation. Ils déterminent également les modalités dans lesquelles seront effectuées les visites médicales périodiques et précisent l'effectif et la qualification du personnel médical à employer compte tenu des conditions locales et du nombre des travailleurs et des membres de leurs familles.

CHAPITRE II : DU SERVICE MEDICAL

ARTICLE 143 NOUVEAU : Ne compte pour l'application des prescriptions de l'article 142 que le personnel médical ayant fait l'objet d'une décision d'agrément du Ministre du Travail.

ARTICLE 144 : Le service médical et l'organisation des dispensaires ou infirmeries communs à un groupe d'entreprises peuvent être installés suivant des modalités à fixer par Arrêté du Ministre du Travail après avis de l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales et du Comité Technique Consultatif d'Hygiène et de Sécurité. Chacune des entreprises participant au fonctionnement des organisations précitées reste tenue d'avoir, une infirmerie avec salle d'isolement pour les cas urgents, dans laquelle le nombre de lits, le matériel et l'approvisionnement sont fixés par Arrêtés du Ministre du Travail après avis du Comité Technique Consultatif d'Hygiène et de Sécurité.

ARTICLE 145 paragraphe 1 nouveau : Dans chaque exploitation, une visite médicale des travailleurs se déclarant malades est faite chaque matin après l'appel. Les femmes légitimes et les enfants, s'ils le demandent, peuvent se présenter à cette visite pour y être examinés et, le cas échéant, recevoir les soins et les traitements nécessaires. Il est tenu à cet effet un registre de visites médicales dont la contenance sera précisée par un Arrêté du Ministre du Travail.

Les résultats de cette visite sont consignés sur un registre spécial dont le modèle est fixé par Arrêté du Ministre du Travail, après avis de la Commission Nationale Technique d'Hygiène, de Sécurité et de prévention des risques professionnels.

ARTICLE 146 : En cas de maladie d'un travailleur, d'une femme ou d'un enfant logé avec lui aux frais de l'entreprise, l'employeur est tenu de leur fournir gratuitement les soins et médicaments dans la limite des moyens définie par les textes d'application du présent Chapitre.

L'employeur est également tenu d'assurer gratuitement l'alimentation de tout travailleur malade soigné sur place.

ARTICLE 147 : L'employeur doit faire évacuer sur la formation médicale la plus proche, les blessés et les malades transportables, non susceptibles d'être traités par les moyens dont il dispose.

Si l'employeur ne dispose pas immédiatement de moyens appropriés, il en rend compte d'urgence au Chef de la circonscription administrative la plus proche, qui fait procéder à l'évacuation par les moyens à sa disposition, toute la fraie occasionnée de ce Chef à l'administration devant être remboursée par l'employeur au tarif officiel des transports médicaux.

ARTICLE 148 : Un Arrêté du Ministre du Travail pris après avis du Comité Technique Consultatif d'Hygiène et de Sécurité Sociale détermine les conditions dans lesquelles les employeurs sont obligatoirement tenus d'installer et d'approvisionner en médicaments accessoires une infirmerie, une salle de pansements ou une boîte de secours.

TITRE VI

DES ORGANISMES ET MOYENS D'EXECUTION

CHAPITRE : I

DE L'ADMINISTRATION DU TRAVAIL

ARTICLE 149 : L'administration du Travail est chargée, sous l'autorité du Ministre du Travail, d'assurer dans le domaine du travail, de l'emploi, de la promotion et de la prévoyance sociale un rôle de conception et de conseil, de coordination et de contrôle.

Elle a notamment pour mission :

a) - d'élaborer toute les projets de Lois ou de règlements intéressant la condition des travailleurs, les rapports professionnels, l'emploi et le placement des travailleurs, la formation et le perfectionnement professionnel, la prévoyance sociale ;

b) - de veiller à l'application de ces Lois et règlements ;

c) - d'éclairer des conseils et de ses recommandations les employeurs et les travailleurs ;

d) - de conseiller, de coordonner et de contrôler les services et organismes concourant à l'application de la législation du travail et de la prévoyance sociale ;

e) - de réaliser, en collaboration avec les autorités et organismes intéressés, la meilleure organisation possible du marché de l'emploi comme partie intégrante du programme national tendant à assurer et à maintenir le plein emploi, ainsi qu'à développer et à utiliser pleinement les ressources productives ;

f) - de réunir et tenir à jour les données statistiques relatives aux conditions d'emploi et de travail et aux opérations de prévoyance sociale ;

g) - de suivre les relations avec les autres Etats et les organisations internationales en ce qui concerne les questions du travail, de l'emploi, de la promotion et de la prévoyance sociale.

L'administration du travail comporte :

- 1° - auprès du Ministre, une Direction Générale du Travail et de la prévoyance sociale à laquelle fait partie intégrante la Direction Centrale de la main d'oeuvre et de la formation professionnelle ;
- 2° - des Inspections du Travail et des Lois sociales auxquelles sont rattachées des contrôles du travail ;
- 3° - des bureaux de placement.

L'organisation et le fonctionnement de la Direction Générale du Travail et de la Prévoyance Sociale et des services subordonnés sont fixés par Décret.

Un Arrêté du Ministre du Travail fixe le ressort territorial des Inspections du Travail, des contrôles du travail, et des bureaux de placement.

ARTICLE 150 : Outre les autres attributions que leur confère la présente Loi, la Direction Générale du Travail et de la prévoyance sociale assume les attributions prévues aux alinéas a), b), d), e), f), et g) de l'article précédent, les Inspections du Travail et des Lois sociales celles prévues aux alinéas b) et c), les bureaux de placement, celles prévues aux alinéas e) et f). Les Inspections du Travail et des Lois sociales, les bureaux de placement relèvent de la Direction Générale du Travail et de la prévoyance sociale avec laquelle ils correspondent directement.

Section I : Du corps de l'Inspection du Travail et des Lois sociales.

ARTICLE 151 : Le corps de l'Inspection du Travail et des Lois sociales comprend des Administrateurs, des Inspecteurs, des contrôleurs principaux et des contrôleurs du travail.

ARTICLE 152 : Les fonctionnaires du corps de l'Inspection du travail et des Lois sociales prêtent serment de bien et fidèlement remplir leur charge et de ne pas révéler, même après avoir quitté leur service, les secrets de fabrication et, en général, les procédés d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

Ce serment est prêté par écrit devant la Cour d'Appel en ce qui concerne les Administrateurs et des Inspecteurs du Travail, devant le Tribunal de Grande Instance en ce qui concerne les contrôleurs principaux et contrôleurs du travail.

Toute violation de ce serment est punie conformément aux dispositions du Code pénal prévues en la matière.

Ils doivent tenir pour confidentielle toute plainte leur signalant un défaut dans l'installation des dispositifs d'hygiène et de sécurité ou une infraction aux dispositions légales et réglementaires.

ARTICLE 153 : Les fonctionnaires du corps de l'Inspection du Travail et des Lois sociales ne sauraient avoir un intérêt quelconque direct ou indirect, dans les entreprises placées sous leur contrôle.

TITRE VI

DES ORGANISMES ET MOYENS D'EXECUTION

CHAPITRE premier : DE L'ADMINISTRATION DU TRAVAIL

Section I : Du corps de l'Inspection du Travail et des Lois sociales.

ARTICLE 154-1 : Les Inspecteurs du Travail et des Lois sociales ainsi que les fonctionnaires responsables d'un bureau de contrôle du travail, peuvent constater par procès-verbal faisant foi jusqu'à preuve du contraire et ce, après mise en demeure, les infractions à la législation et à la réglementation du travail et transmettre ledit procès-verbal aux autorités judiciaires pour application des peines au titre IX relatif aux pénalités.

ARTICLE 154-2 : L'Inspecteur du Travail qui constate l'infraction dans l'entreprise doit sur le champ en aviser l'employeur ou son représentant. Inscription en est faite dans un registre spécial.

L'employeur est, dans tous les cas mis en demeure de se conformer aux prescriptions légales et réglementaires. Si l'infraction persiste à l'expiration de la mise en demeure, l'Inspecteur du Travail rédige un rapport circonstancié à l'attention du Directeur Régional qui dresse procès-verbal.

Un Arrêté du Ministre du Travail déterminera la forme et le contenu de la mise en demeure et du procès-verbal de constatation d'infraction.

Tout procès-verbal doit être notifié par la remise d'une copie à la partie intéressée ou à son représentant. Cette remise doit être effectuée dans les quinze (15) jours suivant la constatation de l'infraction soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit de la main à la main contre récépissé daté et signé par l'employeur ou son représentant.

ARTICLE 154-3 : En cas de double récidive, le Directeur Régional du Travail relève dans le procès-verbal les antécédents et produit toutes pièces utiles. Il s'agit notamment des récépissés.

Les sanctions privatives de liberté sont prononcées en cas de double récidive. Le parquet doit informer le Ministre du Travail de la décision prise dans un délai de 30 jours à compter de la date du jugement.

ARTICLE 154-4 : Lorsque l'employeur est mis en demeure par l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales, il dispose de huit (8) jours pour adresser une réclamation auprès du Directeur Général du Travail. Cette réclamation est suspensive. Notification de la décision du Directeur Général du Travail est faite à la partie intéressée dans un délai de 10 jours à compter de la réception de la réclamation. Passé ce délai, le silence du Directeur Général du Travail vaut confirmation de la mise en demeure.

ARTICLE 154-5 : Les décisions du Directeur Régional du Travail et du Directeur Général du Travail sont susceptibles d'annulation pour excès ou abus de pouvoir conformément aux principes ordinaires du contentieux administratif.

ARTICLE 154-6 : En ce qui concerne les sanctions privatives de liberté, l'employeur dispose de toutes les voies de recours judiciaires traditionnelles en contestation des décisions rendues au 1er degré.

ARTICLE 155 : Les Inspecteurs du Travail et des Lois sociales ainsi que les fonctionnaires responsables d'un bureau de contrôle du travail ont dans leur ressort territorial l'initiative de leurs tournées et de leurs enquêtes dans le cadre de la législation en vigueur.

Ils ont le pouvoir de :

a) - pénétrer librement et sans avertissement préalable, à toute heure du jour, dans les Etablissements assujettis au contrôle de l'Inspection où ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer que sont occupées des personnes jouissant de la protection et de les inspecter. Ils préviendront, au début de leur inspection, l'employeur ou son représentant qui pourra les accompagner au cours de leur visite ;

b) - pénétrer la nuit dans les locaux où il est constant qu'il est effectué un travail de nuit collectif ;

Pour l'exercice du pouvoir de libre entrées spécifié aux alinéas a) et b) ci-dessus, l'employeur est tenu de prendre toutes dispositions pour que le libre accès à l'entreprise soit assuré à l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales en tout état de cause et sur le champ, même si la visite est inopinée et même au cas où il est absent ;

c) - requérir, 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 et des Lois sociales ;

d) - se faire accompagner, dans leurs visites, d'interprètes officiels assermentés et des membres du Bureau Syndical de l'entreprise visitée, ainsi que des médecins et techniciens visés au paragraphe c) ci-dessus ;

e) - procéder à tous les examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions applicables sont effectivement observées et notamment :

- 1° - interroger, avec ou sans témoin, l'employeur ou le personnel de l'entreprise, contrôler leur identité, demander des renseignements à toutes autres personnes dont le témoignage peut sembler nécessaire ;
- 2° - requérir la production de tout registre ou document dont la tenue est prescrite par la présente Loi et par les textes pris pour son application ;
- 3° - prélever et emporter aux fins d'analyse, en présence du Chef d'entreprise ou du Chef d'établissement ou de son suppléant et contre reçu, des échantillons des matières et substances utilisés ou manipulés ;
- 4° - convoquer par écrit à l'Inspection du Travail et des Lois sociales tout employeur ou tout travailleur, et en cas de refus, d'obtenir dans un délai normal à cette convocation, dresser procès-verbal.

ARTICLE 156 : Des contrôleurs principaux et des contrôleurs du travail assistent les Inspecteurs du Travail et des Lois sociales dans le fonctionnement des services. Ils ont le pouvoir de libre entrée et de libre contrôle prévu à l'article précédent et sont habilités à constater les infractions par des rapports écrits au vu desquels l'Inspecteur pourra décider d'établir la mise en demeure et en cas de non application de dresser le procès-verbal dans les formes prévues à l'article 154.

ARTICLE 156-2 NOUVEAU : Le Médecin-Inspecteur du Travail est l'auxiliaire de l'Inspecteur du Travail dans le contrôle des prescriptions légales ou réglementaires relatives à l'hygiène sanitaire et à la médecine du travail dans les entreprises.

Les dispositions des articles 152, 153, 155, 157, et 158 paragraphes 2 et 3 s'appliquent aussi au Médecin-Inspecteur du Travail.

ARTICLE 157 : Les fonctionnaires du corps de l'Inspection du Travail et des Lois sociales sont porteurs d'une carte professionnelle établissant leur identité et justifiant leur fonction.

ARTICLE 158 : Dans les mines, carrières et carrières, ainsi que dans les établissements et chantiers où les travaux sont soumis au contrôle d'un service technique, les fonctionnaires chargés de ce contrôle veillent à ce que les installations relevant de leur contrôle technique soient aménagées en vue de garantir la sécurité des travailleurs. Ils assurent l'application des règlements spéciaux qui peuvent être pris dans ce domaine et disposent à cet effet et dans cette limite des pouvoirs des Inspecteurs du Travail et des Lois sociales. Ils portent à la connaissance de l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales les mesures qu'ils ont prescrites et, le cas échéant, les mises en demeure qui sont signifiées.

L'Inspecteur du Travail et des Lois sociales peut, à tout moment, demander et effectuer, avec les fonctionnaires visés au paragraphe précédent la visite des mines, minières, carrières, d'Établissements et chantiers soumise à un contrôle technique.

Dans les parties d'Établissements ou Établissements militaires employant de la main d'oeuvre civile dans lesquels l'intérêt de la défense nationale s'oppose à l'introduction d'agents étrangers au service, le contrôle de l'exécution des dispositions applicables en matière de travail est assuré par les fonctionnaires ou officiers désignés à cet effet.

ARTICLE 159 : En cas d'absence des fonctionnaires du corps de l'Inspection du Travail et des Lois sociales, les Chefs des circonscriptions administratives sont leurs suppléants légaux. Ils sont habilités dans les limites définies à l'article 156.

ARTICLE 160 : Le Directeur Général du Travail peut, à tout moment, exercer les pouvoirs et prérogatives prévus aux articles 154, 155 et 158.

ARTICLE 161 : Les dispositions des articles 152, 154 et 155 du présent chapitre ne dérogent pas aux règles du droit commun quant à la constatation et à la poursuite des infractions par les officiers de police judiciaire.

Section II : Du placement et des Bureaux de placement.

ARTICLE 162 : Sur toute l'étendue du territoire national, il est créé des Bureaux de placement rattachés à la Direction Générale du Travail avec laquelle ils correspondent directement.

Les Bureaux de placement reçoivent les offres et demandes d'emploi et procèdent au placement ; ils rassemblent et tiennent une documentation permanente sur l'état du marché du travail dans leur ressort. Ils établissent pour chaque travailleur, un dossier d'après les indications fixées par Arrêté du Ministre du Travail, et délivrent des cartes de travail, ils donnent leur avis au contrat de travail après approbation des services de l'Inspection du Travail et des Lois sociales et dans le cadre de l'africanisation de postes de travail.

ARTICLE 163 : Tout travailleur recherchant un emploi est tenu de requérir son inscription au Bureau de placement de son domicile.

Tout Chef d'entreprise ou d'Établissement est tenu de s'adresser au Bureau de placement du ressort pour le recrutement du personnel.

Tout Chef d'entreprise ou d'Établissement est tenu de notifier au Bureau de placement du ressort tout emploi vacant dans son entreprise ou établissement.

Des Arrêtés du Ministre du Travail, pris après avis de la Commission Nationale Consultative du Travail détermineront les cas dans lesquels des dérogations à la règle de recours obligatoire au Bureau de placement pourront être admises.

Nul employeur n'est tenu d'agréeer le salarié qui lui est présenté par le Bureau de placement, nul travailleur n'est tenu également d'accepter l'emploi qui lui est proposé par le même service ; toutefois, le motif du refus doit être donné dans les 48 heures au Bureau de placement ; s'il quitte l'entreprise, notification devra être faite par l'employeur dans les mêmes délais.

ARTICLE 164 : Les opérations des Bureaux de placement sont gratuites.

Il est interdit, sous peine de sanctions d'offrir et de remettre à toute personne faisant partie de ces services et à celle-ci de l'accepter, une rétribution sous quelque forme que ce soit.

ARTICLE 165 : En cas de cessation concertée du travail, les opérations des Bureaux de placement concernant les entreprises touchées par cette cessation sont immédiatement interrompues.

La liste des dites entreprises est en outre affichée dans la salle réservée aux demandeurs et aux offreurs d'emploi.

ARTICLE 166 : Il est interdit de maintenir ou d'ouvrir un Bureau de placement privé sur toute l'étendue du territoire de la République du Congo, sauf dérogation accordée par Arrêté du Ministre du Travail prise après avis de la Commission Nationale Consultative du Travail.

Il est interdit de diffuser de quelque manière que ce soit, notamment par la presse, la radio, le cinéma, etc... une offre ou une demande d'emploi qui n'aurait pas été préalablement enregistrée par un Bureau de placement ou en indiquer le numéro de l'enregistrement par ce service.

ARTICLE 167 : Des Décrets pourront créer :

- auprès du Ministre du Travail un comité de l'emploi chargé de l'étude du planning du marché de la main d'oeuvre ;

- des centres de formation professionnelle des adultes.

CHAPITRE II

DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 168 : La formation professionnelle et la formation complémentaire des travailleurs doivent être fondées sur les exigences de l'économie nationale ainsi que sur les connaissances les plus avancées et le niveau le plus élevé de la science et de la technique.

a) - la formation professionnelle et la formation complémentaire sont assurées par les institutions d'Etat, les institutions sociales tant du secteur public que du secteur privé et les entreprises privées ;

b) - la formation complémentaires sert à compléter les connaissances et capacités techniques et ouvre la possibilité d'exercer des professions similaires ou voisines.

Les mesures de formation complémentaire doivent tenir compte du degré du développement antérieur des travailleurs et forment un ensemble systématique et cohérent.

c) - les travailleurs soumis à la formation complémentaire doivent bénéficier de toute assistance possible au cours de leurs études. Des accords collectifs détermineront le cas échéant pour chacune des branches d'activité et pour chacune des catégories socio-professionnelles considérées la nature de l'assistance.

d) - des contrats de formation professionnelle et complémentaire seront conclus avec les travailleurs sur la base de plans de formation professionnelle et complémentaire d'entreprise :

e) - la formation professionnelle ou complémentaire peut être dispensée soit à l'étranger, soit à l'intérieur de l'entreprise, soit par l'intermédiaire des centres de formation professionnelle ;

f) - les plans de formation professionnelle et complémentaire doivent être soumis à l'agrément du Ministre du Travail.

Pour la réalisation de cette politique de formation professionnelle, des centres de formation doivent être créés.

Un Arrêté du Ministre du Travail pris après avis de la Commission Nationale Consultative du Travail fixera les conditions de fonctionnement de ces centres.

g) - toutefois, tout institut, Etablissement ou Groupe hormis les collectivités publiques ne peut s'assigner la formation professionnelle que s'il présente des garanties de recrutement des stagiaires dûment formés.

Le Ministre du Travail peut mettre fin à tout instant aux activités de tout centre de formation qui n'aura pas obéi aux présentes prescriptions.

h) - lorsque pour des raisons d'efficacité ou d'intérêt national, l'Etat prend en charge la formation professionnelle de certains travailleurs, pour répondre aux besoins des entreprises, celles-ci sont tenues de contribuer au financement de l'opération par le paiement d'une taxe dont la nature et les taux seront fixés par Arrêtés ministériels ;

i) - lorsque les effectifs des entreprises le permettront celles-ci pourront instituer un service d'alphabetisation. Les Conventions Collectives ou Accords d'Etablissements détermineront les modalités pratiques.

CHAPITRE III

DE LA COMMISSION NATIONALE CONSULTATIVE DU TRAVAIL

ARTICLE 169 : Une Commission Nationale Consultative du Travail est instituée auprès du Ministre du Travail ; outre les cas pour lesquels son avis est obligatoirement requis par la présente Loi, elle a pour missions générales :

- d'étudier les problèmes concernant le travail, la main d'œuvre et la prévoyance sociale ;

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

- d'étudier les éléments pouvant servir de base à la détermination du salaire minimum ; étude du minimum vital ; étude des conditions économiques générales.

Elle peut, à la demande du Ministre du Travail :

- examiner toute difficulté née à l'occasion de la négociation des Conventions Collectives ;

- se prononcer sur toutes les questions relatives à la conclusion et à l'application des Conventions Collectives et notamment sur leurs incidences économiques.

Elle peut demander aux administrations compétentes par l'intermédiaire de son Président, tous documents ou informations utiles à l'accomplissement de sa mission.

CHAPITRE III : DE LA COMMISSION NATIONALE CONSULTATIVE DE TRAVAIL

ARTICLE 170 NOUVEAU : La Commission Nationale Consultative du Travail, présidée par le Ministre du Travail, est un organe tripartite composé en nombre égal d'employeurs, de travailleurs et de représentants de l'Administration publique.

Les employeurs et les travailleurs sont désignés par les organisations professionnelles les plus représentatives.

Les représentants de l'Administration publique sont désignés par leurs Chefs hiérarchiques respectifs.

La commission peut, à la demande de son Président ou la majorité de ses membres, s'adjoindre à titre consultatif des fonctionnaires ou personnes qualifiées en matière économique, médicale, sociale et ethnographique.

Le secrétariat de la commission est assuré par la Direction Générale du Travail.

Un Décret fixe les conditions d'organisation et de fonctionnement de la Commission Nationale Consultative du Travail, ainsi que le nombre des membres la composant.

ARTICLE 171 : Le mandat de membre de la Commission Nationale Consultative du Travail est en principe gratuit ; toutefois, il pourra être alloué par Décrst des indemnités compensatrices aux membres de la Commission Nationale Consultative du Travail qui perdront tout ou partie de leur salaire pendant la durée des réunions ou qui seront astreints de loger à l'hôtel et de manger au restaurant du fait qu'ils seront déplacés du lieu de leur résidence ; éventuellement le voyage aller-retour sera dans ce dernier cas à la charge de l'Etat.

La durée du mandat est de 2 ans ; le mandat est renouvelable sans limitation.

L'employeur d'un membre de la Commission Nationale Consultative du Travail est tenu de lui assurer le temps nécessaires pour assister aux réunions de la Commission. Il ne peut le licencier que dans les conditions prévues à l'article 176 pour les membres du Bureau syndical.

CHAPITRE IV

DES COMITÉS D'ENTREPRISE

ARTICLE 172 : Dans les entreprises et Etablissements qui ne seront pas régis par le principe de la trilogie déterminants, instituée par l'Ordonnance n° 12/73 du 18 mai 1973, il sera institué un Comité d'Entreprise. Le Comité d'Entreprise ne supplée pas le Bureau syndical.

Un Arrêté du Ministre du Travail, pris après avis de la Commission Nationale Consultative du Travail déterminera sa composition, ses attributions et son fonctionnement.

CHAPITRE V : DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

ARTICLE 173 NOUVEAU : Des délégués du personnel sont obligatoirement élus dans les entreprises ou Etablissements installés en République du Congo où sont groupés au moins sept (7) travailleurs reconnus comme tels au sens de l'article 2 du Code du Travail.

La représentation des travailleurs au sein de l'entreprise ou de l'Etablissement est assurée par les délégués du personnel.

Un Arrêté du Ministre du Travail, pris après avis de la Commission Nationale Consultative du Travail fixe :

- 1° - le nombre de délégués à élire et leur répartition en collèges ;
- 2° - la durée considérée comme temps de travail dont disposent des délégués du personnel pour l'accomplissement de leurs fonctions, ainsi que les moyens mis à leur disposition ;
- 3° - les conditions dans lesquelles ils seront reçus par l'employeur ou son représentant ;

4° - les conditions de révocation du délégué par le collège des travailleurs qui l'a élu.

ARTICLE 173-2 : Les délégués sont élus au sein de chaque Etablissement sur les listes établies par les organisations syndicales, s'il en existe, ou à défaut par les membres du personnel eux mêmes.

Il existe au moins deux collèges électoraux au sein de l'Etablissement, l'un groupant les ouvriers et employés, l'autre groupant les ingénieurs, les Chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

Lorsque l'importance de l'Etablissement le justifie, le nombre des collèges peut être augmenté afin de permettre séparément la représentation des ouvriers, des employés, des agents de maîtrise ou assimilés ainsi que des ingénieurs et Chefs de service.

Le nombre de collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories font l'objet d'un accord entre le Chef d'Etablissement et les organisations syndicales intéressées.

Dans le cas où cet accord est reconnu impossible, l'Inspecteur du Travail ou son représentant légal décide du nombre de collèges et la répartition des sièges entre les différentes catégories.

ARTICLE 173-3 : L'Inspecteur du Travail et des Lois sociales peut, à la demande du Chef d'Etablissement ou des organisations syndicales ou à défaut des membres du personnel, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté dans l'Etablissement prévues à l'article 174 nouveau dans le cas où leur application aurait pour effet de réduire à moins du quart de l'effectif le nombre des salariés remplissant ces conditions dans chaque collège.

ARTICLE 173-4 : L'élection des délégués du personnel a lieu chaque année au mois de décembre pour le mandat de l'année suivante.

ARTICLE 173-5 : Le vote a lieu dans l'Etablissement. Le jour, le lieu, les heures d'ouverture ou de fermeture du scrutin sont fixés par le Chef de l'Etablissement ou son représentant en accord avec les organisations syndicales.

Ces indications sont annoncées 15 jours au moins avant la date du scrutin par un avis affiché par les soins du Chef de l'Etablissement ou de son représentant aux emplacements habituellement réservés pour les avis donnés au personnel.

En cas de carence constatée du Chef d'entreprise, l'Inspecteur du Travail organise les élections en fixant le lieu, le jour, les heures d'ouverture et de fermeture du scrutin.

Les listes des candidats établies par les organisations syndicales de l'Etablissement sont affichées par les soins du Chef de l'Etablissement ou de son représentant dix (10) jours au moins avant la date du scrutin aux mêmes emplacements que l'avis de scrutin. Ces listes doivent faire connaître les noms, prénoms, âges et durée des services des candidats ainsi que les syndicats qui les représentent et éventuellement les dérogations accordées par l'Inspecteur du Travail en application de l'article 173-3 ci-dessus.

ARTICLE 173-6 : Toutefois, l'Inspecteur du Travail ou son représentant légal peut autoriser le vote des candidats non présentés par les organisations syndicales.

ARTICLE 173-7 : Les travailleurs dont l'occupation hors de l'Etablissement empêche de prendre part au scrutin, ceux en congé et ceux dont le contrat de travail est suspendu pour l'une des causes énumérées à l'article 47 nouveau du Code du Travail, peuvent voter par procuration.

ARTICLE 173-8 : L'élection a lieu au scrutin secret et sous enveloppe. Il est procédé aux votes des membres titulaires et suppléants en même temps à la représentation proportionnelle.

ARTICLE 173-9 : Chaque liste est établie par les organisations syndicales les plus représentatives, séparément ou en commun.

Les listes électorales ne peuvent comprendre un nombre de candidats supérieur à celui de siège.

Le panachage est interdit. Seuls sont valables les votes allant à l'une des listes en présence.

Il n'est pas tenu compte des bulletins blancs ou nuls.

ARTICLE 173-10 : Si le nombre de votants, déduction faite des bulletins blancs ou nuls est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé dans un délai de deux semaines à un autre scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

ARTICLE 173-11 : Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueilli par elle. Elle contient autant de fois le quotient électoral, celui-ci étant égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège divisé par le nombre de siège à pourvoir.

ARTICLE 173-12 : Au cas où il n'aurait pu être pourvu à aucun siège ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

A cet effet, le nombre de voix obtenu pour chaque liste est divisé par le nombre, augmenté d'une unité, des sièges attribués à la liste des moyennes ainsi obtenues.

Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne. Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

Dans le cas où deux listes ont la même moyenne ou s'il ne reste qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

ARTICLE 173-13 : Le Chef d'Etablissement ou son représentant est chargé de l'organisation et du déroulement des élections, notamment de la constitution du bureau de vote, de la rédaction du procès-verbal du vote secret sous enveloppe.

Il préside le bureau de vote là où il est assisté d'un représentant non candidat de chacune des listes en présence. Ces représentants des listes prennent place au bureau, assistent au vote et au dépouillement du scrutin et signent le procès-verbal avec le représentant de l'employeur.

Le Chef d'Etablissement ou son représentant est tenu d'établir en plusieurs exemplaires le procès-verbal des élections des délégués du personnel, procès-verbal dont le premier exemplaire est adressé à l'Inspecteur du Travail du ressort sous quatre (4) jours par lettre recommandée avec accusé de réception), le second est affiché et le troisième est conservé dans les archives de l'établissement et les autres aux différents syndicats.

ARTICLE 173-14 : La mission incombant au Chef d'Etablissement en matière d'organisation des élections des délégués du personnel peut, sur sa demande et en cas d'empêchement, être confiée à une autre autorité par l'Inspecteur du Travail.

ARTICLE 174 NOUVEAU : Sont électeurs les travailleurs des deux sexes ayant au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise et n'ayant jamais été déchus de leurs droits civiques par décision de justice.

Sont éligibles les travailleurs n'ayant jamais fait l'objet d'une condamnation pénale et qui ont travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis douze (12) mois au moins.

Ne sont éligibles pour une catégorie de personnel que les travailleurs inscrits comme électeurs dans cette même catégorie.

Les contestations relatives à l'électorat, l'éligibilité des délégués du personnel ainsi qu'à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du tribunal d'instance.

Pour être recevables, la contestation doit être introduite dans les trois jours qui suivent la publication de la liste électorale, si elle porte sur l'électorat ou l'éligibilité ; dans les quinze (15) jours qui suivent la proclamation des résultats, si elle porte sur la régularité des opérations électorales.

Le Tribunal d'Instance se prononce dans les trente (30) jours qui suivent sa saisine.

ARTICLE 175 NOUVEAU : Chaque délégué a un suppléant élu dans les mêmes conditions, qui le remplace en cas d'absence motivée, de décès, démission, révocation, changement de catégorie professionnelle entraînant un changement de collège, résiliation du contrat de travail ou perte des conditions requises pour l'éligibilité.

ARTICLE 176 NOUVEAU : Tout licenciement d'un délégué du personnel envisagé par l'employeur ou son représentant doit être soumis à l'autorisation de la commission de litiges prévue à l'article 39 nouveau.

Toutefois, en cas de faute présumée lourde par l'employeur, celui-ci peut prononcer immédiatement la mise à pied conservatoire du délégué du personnel en attendant la décision définitive de la Commission de Litiges. Cette mise à pied n'entraîne pas suspension du paiement du salaire de base.

Tout délégué du personnel s'estimant abusivement licencié peut saisir immédiatement le tribunal du travail qui cite sans délais les parties à comparaître.

Pendant la procédure judiciaire devant le tribunal, le délégué du personnel conserve son salaire de base jusqu'au prononcé du jugement sauf s'il a été licencié après autorisation de la Commission des Litiges.

En cas de licenciement reconnu abusif, le juge de fond ordonne à compter du prononcé de jugement, soit la réintégration du délégué du personnel dans ses fonctions au sein de l'entreprise, soit le versement de dommages-intérêts dont le montant ne saurait être inférieur à douze (12) mois de salaire de base. Le versement pouvant se faire à échéance mensuelle sauf si l'intéressé exerce une activité lucrative pendant la même période.

En cas de licenciement irrégulier le tribunal décide soit la reprise de la procédure soit le paiement des dommages-intérêts correspondant au préjudice subi.

Toutes les garanties ci-dessus sont applicables :

- aux anciens délégués du personnel pendant une durée de six (6) mois à partir de l'expiration du mandat ;

- aux candidats aux fonctions de délégués du personnel pendant la durée comprise entre la date de remise des listes de candidature au Chef d'entreprise ou d'Etablissement et celle du scrutin ;

- aux candidats non déclarés élus pendant les trois mois qui suivent la date du scrutin ;

- les formes de constatation des décisions de la Commission de litiges sont celles énumérées à l'article 39 alinéa 8 du présent Code.

ARTICLE 177 NOUVEAU : Les délégués du personnel ont pour mission :

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

- de donner leur préalable avis pour tout licenciement collectif ou individuel motivé par une diminution d'activité de l'Établissement ou par une réorganisation intérieure et selon la procédure fixée par l'article 39 du présent Code :

- de saisir l'Inspection du Travail et des Lois sociales de toute plainte ou réclamation concernant l'application des prescriptions légales ou réglementaires dont ils est chargés d'assurer le contrôle :

- de veiller à l'application des prescriptions relatives à l'hygiène et à la santé des travailleurs et à la sécurité sociale et de proposer toutes mesures utiles à ce sujet :

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

ARTICLE 178 : Nonobstant les dispositions ci-dessus, les travailleurs ont la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations et suggestions à l'employeur.

ARTICLE 179 NOUVEAU : Pour l'accomplissement de leur mission, les délégués du personnel disposent de 20 heures par mois considérées et rémunérées comme temps de travail.

En outre, les délégués du personnel tant titulaires que suppléants bénéficient chaque année d'un congé payé d'éducation ouvrière de 10 jours ouvrables.

Un Arrêté du Ministre du Travail pris après avis de la Commission Nationale Consultative du Travail, ainsi qu'il fixe les conditions d'attribution du congé d'éducation ouvrière, pourra limiter le nombre de délégués de personnel pouvant bénéficier des dispositions ci-dessus dans les entreprises à faibles effectifs.

ARTICLE 180 NOUVEAU : Hormis les dispositions de l'article 176 4^e paragraphe sur la conservation du salaire du délégué du personnel pendant la procédure judiciaire toutes les autres dispositions concernant la protection du délégué du personnel et celles concernant le congé d'éducation ouvrière s'appliquent également aux délégués syndicaux.

CHAPITRE VI

DES MOYENS DE CONTRÔLE

ARTICLE 181 : Toute personne qui se propose d'ouvrir une entreprise de quelque nature que ce soit doit au préalable en faire la déclaration à l'Inspection du Travail et des Lois sociales ou au Bureau de contrôle du travail du ressort.

Doivent être déclarés dans les mêmes conditions :

- les entreprises existantes qui n'ont pas encore été déclarées ;

- la fermeture, le transfert, la mutation, la réouverture et plus généralement toute modification affectant l'entreprise.

Les Chefs d'entreprise ou d'Etablissement doivent produire tous les semestres, au Bureau de placement, des renseignements sur la situation de la main d'oeuvre qu'ils emploient.

Un Arrêté du Ministre du Travail détermine les modalités de la déclaration prévue aux alinéas 1 et 2 du présent article.

ARTICLE 182 : L'employeur doit tenir constamment à jour, au lieu d'exploitation un registre dit "registre d'employeur", dont le modèle est fixé par un Arrêté du Ministre du Travail pris après avis de la Commission Nationale Consultative du Travail.

Ce registre comprend trois parties :

- la première partie comprend, les renseignements concernant les personnes et les contrats de tous les travailleurs occupés dans l'entreprise ;

- la deuxième, toutes les indications concernant le travail effectué, le salaire et les congés ;

- la troisième, est réservée aux visas, mises en demeure et observations apposées par l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales ou son délégué.

Le registre d'employeur doit être tenu sans déplacement à la disposition de l'Inspection du Travail et des Lois sociales et conservé pendant les cinq ans suivant la dernière mention qui y a été portée.

Certaines entreprises ou catégories d'entreprises peuvent être exemptées de l'obligation de tenir ce registre en raison de leur situation, de leur faible importance ou de la nature de leur activité, par Arrêté du Ministre du Travail pris après avis de la Commission Nationale Consultative du Travail.

ARTICLE 183 : Les dossiers des travailleurs, prévus à l'article 182, sont conservés par le Bureau de placement du lieu de l'emploi.

TITRE VII

DES SYNDICATS PROFESSIONNELS

CHAPITRE I : DE L'OBJET DES SYNDICATS PROFESSIONNELS ET DE LEUR CONSTITUTION

ARTICLE 184 NOUVEAU : Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits et des intérêts matériels et moraux tant collectifs qu'individuels de leurs membres.

ARTICLE 185 : Les personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes concourant à l'Etablissement de produits déterminés, ou la même profession libérale, peuvent constituer librement un syndicat professionnel. Tout travailleur ou employeur peut adhérer librement à un syndicat de son choix dans le cadre de sa profession.

ARTICLE 186 NOUVEAU : Les fondateurs de tout syndicat professionnel doivent déposer les statuts et la liste des personnes qui, à un titre quelconque, sont chargées de son administration ou de sa Direction.

Le dépôt a lieu, contre simple accusé de réception à l'Inspection du Travail du ressort.

Les statuts de tout syndicat doivent notamment indiquer ou prévoir les informations suivantes :

- la dénomination du syndicat et l'adresse de son siège ;
- l'objet en vue duquel le syndicat est créé ;
- le mode selon lequel les statuts seront établis et modifiés ;
- le mode de désignation et de destitution des membres dirigeants.

Dans le délai de quinze (15) jours suivant ce dépôt : un rapport d'enquête de l'Inspecteur du Travail précisant les circonstances et conditions de constitution du syndicat, notamment la date, le lieu du congrès constitutif et des origines professionnelles des membres est transmis par voie hiérarchique au Ministère du Travail.

Au vu du rapport de l'Inspecteur du Travail et dans un délai de trente (30) jours, le Ministre du Travail délivre ou non le récépissé valant reconnaissance de l'existence du syndicat.

Notification en est faite aux intéressés et au Ministre de l'Intérieur.

Si le Ministre du Travail ; refuse de délivrer le récépissé de reconnaissance du syndicat, il doit en aviser les demandeurs dans les 20 jours suivants par écrit, en motivant son refus.

La décision de refus du Ministre du Travail est susceptible de recours, conformément à la procédure du Code de procédure civile, administratifs et financière.

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

Dans le premier trimestre suivant la fin de chaque exercice, les dirigeants statutairement compétents de tout syndicat doivent communiquer au Ministre du Travail un rapport annuel faisant apparaître notamment les statistiques de ses effectifs et le montant des cotisations encaissées.

ARTICLE 187 : Les membres chargés de l'administration ou de la Direction d'un syndicat doivent être citoyens congolais, ou s'ils sont étrangers avoir séjourné au Congo au moins pendant 5 ans, jouir de leurs droits civils, ne pas avoir encouru de condamnations comportant la perte des droits civiques ni de condamnation à une peine correctionnelle, à l'exception toutefois :

1° - des condamnations pour délits d'imprudence hors le cas de délit de fuite concomitant ;

2° - des condamnations prononcées pour infractions (autres que les infractions qualifiées délits) à la législation sur les Sociétés mais dont cependant la répression n'est pas subordonnée à la preuve de la mauvaise foi de leurs auteurs et qui ne sont passibles que d'une amende.

ARTICLE 188 : Les femmes mariées exerçant une profession ou un métier peuvent, sans l'autorisation de leur mari, adhérer aux syndicats professionnels et participer à leur administration ou à leur Direction dans les conditions fixées à l'article précédent.

ARTICLE 189 : Les mineurs âgés de plus de seize ans peuvent adhérer aux syndicats.

ARTICLE 190 NOUVEAU : Peuvent continuer à faire partie d'un syndicat professionnel, les personnes qui ont quitté l'exercice de leur fonction ou de leur profession, sous réserve :

a) d'avoir exercé celle-ci pendant au moins un an ;

b) de se consacrer à des fonctions syndicales.

Cependant, tout travailleur en chômage qui n'aurait pas adhéré à un syndicat avant sa perte d'emploi ne pourra être admis à se syndiquer que lorsqu'il aura retrouvé un autre emploi.

ARTICLE 191 : Tout membre d'un syndicat professionnel peut s'en retirer à tout instant nonobstant toute clause contraire sans préjudice du droit, pour le syndicat, de réclamer la cotisation afférente aux six mois qui suivent le retrait d'adhésion.

CHAPITRE I. BIS NOUVEAU : DE LA REPRESENTATIVITE DES SYNDICATS

ARTICLE 192 : 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.

ARTICLE 192 BIS NOUVEAU : Le caractère repréentatif d'un syndicat ou d'un Groupement profeseionnel oet déterminé par le Ministre du Travail, qui réunira tous les éléments d'appréciation et prendra l'avis de l'Inepocteur du Travail et des Lois sociales.

Les éléments d'appréciation comprendront notamment :

- le réeultat des élsectione dse délégués du pseonnel ;
- l'indépendance ;
- les effectifs ;
- les cotéations ;
- l'expérience du syndicat, l'étendue et la nature de eon activité.

La décision du Ministre du Travail eet sueceptible de recours, dane un délai de trente (30) jours, devant la juridiction administrative.

Les dispositione qui précèdent ne pourront être interprétées comme autorisant l'administration à prendre conaissance dee registree d'inscription dss adhérents et dee livree de tréecorie du eyndicat.

CHAPITRE II

DE LA CARACITE CIVILE DES SYNDICATS PROFESSIONNELS

ARTICLE 193 : Les syndicate professionnels jouissent de la personnalité civile. Ils ont ls droit d'eeter sn justice et d'acquérir, sans autorisation, à titre gratuit ou à titre onéreux, dee biens, meublees et immeublees.

ARTICLE 194 : Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile, relativement aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profeseion qu'ile représentent.

ARTICLE 195 : Ils peuvent affecter une partie de leurs reesources à la création de logements de travailleurs à l'acquisition de terrains de culturo ou de terrains d'éducetion phyeiue à l'ueage ds leurs membres.

ARTICLE 196 : Ils peuvent créer, adminietrer ou subventionner dee oeuvres profeseionnelles telles que : institutions de prévoyance, caieses de eolidarité, laboratoires, champs d'expériens, oeuvres d'éducation ecientifique, agricoles ou eociales, cours et publications intéreesant la profeseion.

Les immeubles et objets mobiliers néceeeaires à leurs réunions, à leurs bibliothèques et à leurs cours d'inetruction professionnels eont insaisiseables.

ARTICLE 197 : Ils peuvent su'vntionner des Sociétés coopératives de production ou de conormation.

ARTICLE 198 : Ils peuvent passer des contrats ou conventions avec tous autres syndicats, Sociétés, entreprises ou personnes.

Les Conventions Collectives du travail sont passées dans les conditions déterminées par le chapitre III du Titre II.

ARTICLE 199 : S'ils y sont autorisés par leurs statuts, et à condition de ne pas distribuer de bénéfices, même sous forme de ristournes, à leurs membres, les syndicats peuvent :

- 1° - acheter pour le louer, prêter ou répartir entre leurs membres tout ce qui est nécessaire à l'exercice de leur profession, notamment matières premières, outils, instruments, machines, engrais, semences, plantes, animaux et matières alimentaires pour le bétail.
- 2° - prêter leur entremise gratuite pour la vente des produits provenant exclusivement du travail personnel ou des exploitations des syndiqués ; faciliter cette vente par exposition, annonces, publications, groupements de commandes et d'expéditions, sans pouvoir l'opérer sous leur nom, et sous leur responsabilité.

ARTICLE 200 : Ils peuvent être consultés sur tous les différends et toutes les questions se rattachant à leur spécialité.

Dans les affaires contentieuses, les avis du syndicat sont tenus à la disposition des parties qui peuvent en prendre communication et copie.

CHAPITRE III

DES MARQUES SYNDICALES

ARTICLE 201 : Les syndicats peuvent déposer, dans les conditions déterminées par Arrêté du Ministre du Travail pris après avis de la Commission Nationale Consultative du Travail, leurs marques ou labels. Ils peuvent, dès lors, en revendiquer la propriété exclusive dans les conditions dudit Arrêté. Ces marques ou labels peuvent être apposés sur tout produit ou objet de commerce pour en certifier l'origine et les conditions de fabrication. Ils peuvent être utilisés par tous les individus ou entreprises mettant en vente ces produits.

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

CHAPITRE IV

DES CAISSES SPECIALES DE SECOURS MUTUELS ET DE RETRAITES

ARTICLE 202 : Les syndicats peuvent, en se conformant aux dispositions des Lois en vigueur, constituer entre leurs membres des caisses spéciales de secours mutuels et de retraites.

ARTICLE 203 : Les fonds de ces caisses spéciales sont insaisissables dans les limites déterminées par la Loi.

ARTICLE 204 : Toute personne qui se retire d'un syndicat conserve le droit d'être membre de Sociétés de secours mutuels et de retraites pour la vieillesse à l'actif desquels elle a contribué par des cotisations ou versements de fonds.

CHAPITRE V

DES UNIONS SYNDICALES

ARTICLE 205 : Les syndicats professionnels régulièrement constitués d'après les prescriptions de la présente Loi peuvent librement se concerter pour l'étude et la défense de leurs intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles.

Ils peuvent se constituer en union sous quelque forme que ce soit.

ARTICLE 206 : Les dispositions des articles 184, 186, 187, 188 et 189 sont applicables aux unions de syndicats qui doivent, d'autre part, faire connaître dans les conditions prévues à l'article 186, le nom et le siège social des syndicats qui les composent. Leurs statuts doivent déterminer les règles selon lesquelles les syndicats adhérents à l'union sont représentés dans le Conseil d'administration et dans les Assemblées Générales.

ARTICLE 207 : Ces unions jouissent de tous les droits conférés aux syndicats professionnels par les chapitres II, III et IV du présent Titre.

ARTICLE 208 : Des locaux pourront être mis à la disposition des unions de syndicats pour l'exercice de leur activité, sur leur demande.

CHAPITRE VI

DES ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES

ARTICLE 209 : Les associations professionnelles reconnues par Arrêté du Ministre du Travail sont assimilées aux syndicats professionnels en ce qui concerne l'application des articles 194, 197, 198, 201 et 202.

Elles peuvent :

- 1° acheter pour le louer, prêter ou répartir entre leurs membres tout ce qui est nécessaire à l'exercice de leur profession, notamment matières premières, outils, instruments, machines, engrais, semences, plantes, animaux et matières alimentaires pour le bétail ;
- 2° prêter leur entremise gratuite pour la vente des produits provenant exclusivement du travail personnel ou des exploitations des membres de l'association ; faciliter cette vente par exposition, annonces, publications, groupements de commandes et d'expéditions, sans pouvoir l'opérer sous leur nom, et sous leur responsabilité.

CHAPITRE VII

DE LA LIBERTÉ SYNDICALE

ARTICLE 210 : Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Le Chef d'une entreprise ou ses représentants ne devront employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

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

ARTICLE 210-2 NOUVEAU : Dans toutes les entreprises installées au Congo, le libre exercice du droit syndical est reconnu aux salariés, dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution.

De même les syndicats professionnels ont le droit de s'organiser librement au sein des dites entreprises.

ARTICLE 210.3 : Dans les entreprises d'au moins 30 travailleurs, chacun des syndicats représentatifs ayant au moins un délégué du personnel en fonction peut constituer des sections syndicales chargées d'assurer la représentation des intérêts professionnels de leurs adhérents auprès de l'employeur.

ARTICLE 210.4 : La section syndicale a pour missions essentielles :

- l'affichage des communications syndicales ;
- la publication et la diffusion des documents d'informations syndicales ou professionnelles auprès des travailleurs ;

- la collecte des cotisations syndicales à l'intérieur de l'entreprise ;
- la tenue de réunions périodiques avec ses adhérents dans l'enceinte de l'entreprise ;
- la négociation des Accords d'Etablissement ou d'entreprise.

ARTICLE 210-5 : Dans les entreprises où sont occupés au moins 50 salariés, les sections syndicales doivent disposer d'un local commun mis à leur disposition par l'employeur pour l'exercice de leurs missions. Les conditions d'utilisation de ce local sont déterminées d'accord parties avec le Chef d'entreprise.

ARTICLE 210-6 : Les membres du bureau de la section syndicale bénéficient de la même protection que les délégués du personnel en matière de licenciement.

ARTICLE 210-7 : Un Arrêté du Ministre du Travail, pris après avis de la Commission Nationale Consultative du Travail, détermine les conditions d'exercice de l'activité syndicales au sein des entreprises et fixe notamment :

- la répartition du nombre des membres du bureau de la section syndicale en fonction de l'effectif de l'entreprise ;
- le mode de désignation des membres du bureau de la section syndicale et les conditions que ceux-ci doivent remplir pour être choisis.

TITRE VIII

DU REGLEMENT DES DIFFERENDS DU TRAVAIL

CHAPITRE I

DU DIFFEREND INDIVIDUEL

Section I : Des attributions des Tribunaux du Travail

ARTICLE 211 : Les Tribunaux du Travail connaissent des différends individuels pouvant s'élever entre le travailleur et l'employeur, ou l'apprenti et le Maître, à l'occasion du contrat de travail ou du contrat d'apprentissage.

Ces Tribunaux ont qualité pour se prononcer sur tous les différends individuels relatifs aux Conventions Collectives ou aux Arrêtés tenant lieu. Leur compétence s'étend également au contentieux du régime de prévoyance sociale, aux différends nés entre travailleurs à l'occasion du travail et aux actions récursoires des entrepreneurs contre les sous-entrepreneurs aux cas prévus à l'article 70.

ARTICLE 212 : Le Tribunal compétent est celui du lieu du travail.

Toutefois, pour le litige née de la réiliation du contrat de travail, et nonobstant toute attribution conventionnelle de juridiction, le travailleur dont le lieu de recrutement est eitué dans une autre localité que celle du lieu de l'emploi aura le choix entre le Tribunal de ce lieu de recrutement et celui du travail.

Section II : De l'organisation et du fonctionnement
des Tribunaux du Travail.

ARTICLE 213 : Les Tribunaux du Travail sont créés par Décret sur proposition conjointe du Ministre de la Justice et du Ministre du Travail après avis conforme de la Cour Suprême.

Le Décret fixe, pour chaque Tribunal du Travail, son siège, sa compétence territoriale et sa subdivision en sections professionnelles lorsque la structure du marché du travail le justifie.

ARTICLE 214 : Les Tribunaux du Travail dépendent administrativement du Ministre de la Justice.

ARTICLE 215 : Le Tribunal du Travail est composé :

- 1° -- d'un Président, désigné par le Ministre de la Justice ;
- 2° -- d'un aecceeur employeur et d'un aecceeur travailleur, pris parmi ceux figurant sur les listes établies en conformité avec l'article 216 ci-après. Le Président désigne pour chaque affaire, lce aecceeur employeur et travailleur appartenant à la catégorie intéressée ;

Les aecceures titulaires sont remplacées, en cas d'empêchement par des aecceures suppléantes dont le nombre est égal à celui des titulaires ;

- 3° -- d'un Greffier désigné par le Chef des services judiciaires.

ARTICLE 216 : Les aecceures et leurs suppléantes sont nommées par Arrêté conjoint du Ministre du Travail et du Ministre de la Justice. Ils sont choisis sur des listes présentées par les organisations syndicales les plus représentatives, ou en cas de carence de celles-ci, par les Inspecteurs du Travail et des Lois sociales, et comportant un nombre de noms double de celui des postes à pourvoir.

Le mandat des aecceures titulaires ou suppléantes a une durée d'un an ; il est renouvelable ;

Les aecceures ou leurs suppléantes doivent justifier de la possession de leurs droits civils et politiques.

Ils doivent, en outre, n'avoir subi aucune condamnation à une peine correctionnelle, à l'exception toutefois :

- 1° - des condamnations pour délits d'imprudences hors le cas de délit de fuite concomitant ;

- 2° - des condamnations prononcées pour infractions, autres que les infractions qualifiées délits, à la législation sur les Sociétés, mais dont cependant la répression n'est pas subordonnée à la preuve de la mauvaise foi de leurs auteurs et qui ne sont passibles que d'une amende.

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

ARTICLE 217 : Tout assesseur titulaire ou suppléant qui aura gravement manqué à ses devoirs dans l'exercice de ses fonctions sera appelé devant le Tribunal du Travail pour s'expliquer sur les faits qui lui sont reprochés.

L'initiative de cet appel appartient au Président du Tribunal du Travail et au Procureur de la République.

Dans un délai d'un mois, à dater de la convocation, le procès-verbal de la séance de comparution est adressé par le Président du Tribunal du Travail au Procureur de la République.

Ce procès-verbal est transmis par le Procureur de la République avec son avis au Ministre de la Justice.

Par Arrêté motivé et conjoint du Ministre de la Justice et du Ministre du Travail, les peines suivantes peuvent être prononcées :

- la censure ;
- la suspension pour un temps qui ne peut excéder six mois ;
- la déchéance.

Tout assesseur contre lequel la déchéance a été prononcée ne peut être désigné à nouveau aux mêmes fonctions.

ARTICLE 218 : Les assesseurs et leurs suppléants prêtent devant le Tribunal de Grande Instance du ressort, le serment suivant :

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

Toutefois en cas d'empêchement le serment peut être prêté par écrit.

ARTICLE 219 : Les fonctions d'assesseurs titulaires ou suppléants des Tribunaux du Travail sont gratuites.

Toutefois, pourront être allouées aux assesseurs des indemnités de séjour et de déplacement, dont le montant, qui ne pourra être inférieur au montant des salaires et indemnités perdus, sera fixé par Décret.

Section III : La procédure devant les Tribunaux du Travail

ARTICLE 220 : La procédure devant les Tribunaux du Travail est gratuite à toute les degrés.

En outre, le travailleur bénéficie d'office de l'assistance judiciaire pour l'exécution des jugements rendus à son profit ; lorsque le jugement est exécutoire et que le travailleur gagnant ne peut obtenir l'exécution amiable de la décision intervenue, il demande au Président de faire apposer la formule exécutoire sur la copie qui lui a été délivrée et de commettre un agent d'exécution pour poursuivre l'exécution forcée.

ARTICLE 221 : L'action est introduite par déclaration orale ou écrite, faite au Greffier du Tribunal du Travail. InSCRIPTION en est faite sur un registre tenu spécialement à cet effet, un extrait de cette inscription est délivrée à la partie ayant introduit l'action.

ARTICLE 222 : Dans les deux jours à dater de la réception de la demande, dimanche et jours fériés non compris, le Président cite les parties à comparaître dans un délai qui ne peut excéder douze jours, majoré s'il y a lieu des délais de distance fixés dans les conditions prévues à l'article 239.

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

La citation est faite à personne ou à domicile par voie d'agent administratif spécialement nommé à cet effet. Elle peut valablement être faite par lettre-recommandée avec accusé de réception. En cas d'urgence, elle peut être faite par voie télégraphique ; en cas de domicile non connu, la citation peut être faite à parquets.

ARTICLE 223 : Les parties sont tenues de comparaître, en personne ou par mandataire, au jour et à l'heure fixés, devant le Tribunal du Travail. Elles peuvent se faire assister ou représenter soit par un travailleur ou un employeur appartenant à la même branche d'activité, soit par un avocat régulièrement inscrit au barreau ou un avocat défenseur, soit encore par un représentant des organisations syndicales auxquelles elles sont affiliées. Les employeurs peuvent, en outre, être représentés par un Directeur ou un employé de l'entreprise ou de l'Établissement.

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

ARTICLE 224 : Si au jour fixé par la convocation, le demandeur touché à personne ou à domicile ne comparet 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 majeure, ou s'il n'a pas présenté une moyenne sous forme de mémoire, défaut est donné contre lui et le Tribunal statue sur le mérite de la demande.

ARTICLE 225 : Les avocats du Tribunal du Travail peuvent être recusés :

- 1° - quand ils ont un intérêt personnel à la contestation ;
- 2° - quand ils sont parents ou alliés de l'une des parties jusqu'au sixième degré ;
- 3° - si, dans l'année qui a précédé la contestation il y a eu procès pénal ou civil entre eux et l'une des parties ou son conjoint ou allié en ligne directe ;
- 4° - s'ils ont donné un avis écrit sur la contestation ;
- 5° - s'ils sont employeurs ou travailleurs de l'une des parties en cause.

La contestation est formée avant tout débat. Le Président statue immédiatement, si la demande est rejetée, il est passé outre au débat ; si elle est admise, l'affaire est renvoyée à la prochaine audience où doivent se présenter le ou les avocats suppléants.

ARTICLE 226 : Lorsque les parties comparaissent devant le Tribunal du Travail, il est procédé à une tentative de conciliation.

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

Un extrait du procès-verbal de conciliation signé du Président et du Greffier vaut titre exécutoire.

ARTICLE 227 : En cas de conciliation partielle, un extrait du procès-verbal signé du Président et du Greffier vaut titre exécutoire pour les parties sur lesquelles un accord est intervenu et procès-verbal de non-conciliation pour le surplus de la demande.

ARTICLE 228 : En cas de non-conciliation ou pour la partie contestée de la demande, le Tribunal du Travail doit retenir l'affaire ; il procède immédiatement à son examen, aucun renvoi ne peut être prononcé sauf accord des parties, et à quinze jours au maximum, mais le Tribunal peut toujours, par jugement motivé, prescrire toutes enquêtes, descentes sur les lieux et toutes mesures d'information quelconques.

ARTICLE 229 : Sauf au stade de la conciliation, 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 par lui-même, dans les formes indiquées à l'article 222. Il procède à l'audition de toute autre personne dont il juge la déposition utile au règlement du différend, peut procéder ou faire procéder à tous constats ou expertises.

La police de la salle d'audience et des débats appartient au Président qui est revêtu des pouvoirs attribués au Président du Tribunal d'Instance par les dispositions du Code de procédure civile.

ARTICLE 230 : Les débats clos, le Tribunal délibère immédiatement en secret. Sauf mise en délibéré dont le délai maximum est de quinze jours, le jugement est rédigé sur l'heure et l'audience reprise pour sa lecture, il doit être motivé.

ARTICLE 231 : La minute du jugement est transcrite par le Greffier sur le répertoire des jugements rendus. Elle est signée par le Président et le Greffier.

Section IV : Du jugement

ARTICLE 232 NOUVEAU : Le jugement peut ordonner l'exécution immédiate, nonobstant opposition ou appel et par provision avec dispense de caution. Cette exécution ne pourra porter que sur les droits légaux ou conventionnels qui ne se heurtent à aucune contestation. Pour le surplus l'exécution provisoire peut être ordonnée à charge de fournir caution. Copie du jugement, signée par le Président et le Greffier doit être remise aux parties sur demande. Mention de cette délivrance, de sa date et de son heure est faite par le Greffier en marge du jugement.

ARTICLE 233 : En cas de jugement par défaut, signification du jugement est faite, dans les formes de l'article 222, sans frais, à la partie défaillante, par le Greffier du Tribunal du Travail ou par un agent administratif commis spécialement à cet effet par le Président.

Si, dans un délai de dix jours après signification, le défaillant ne fait pas opposition du jugement dans les formes prescrites à l'article 221, le jugement est exécutoire. Sur opposition, le Président convoque à nouveau les parties, comme il est dit à l'article 222 ; le nouveau jugement nonobstant tout défaut ou appel, est exécutoire.

ARTICLE 234 : La femme mariée est autorisée à se concilier, à demander, à défendre devant le Tribunal du Travail.

Section V : De la compétence des Tribunaux du Travail et des voies de recours.

ARTICLE 235 : Les jugements du Tribunal du Travail sont définitifs et sans appel, sauf au Chef de la compétence, lorsque le chiffre n'excède pas 25.000 francs CFA. Au dessus de 25.000 francs CFA, les jugements sont susceptibles d'appel devant la Cour d'Appel.

ARTICLE 236 : Le Tribunal du Travail connaît de toutes les demandes reconventionnelles ou sa compensation qui, par leur nature, rentrent dans sa compétence. Lorsque chacune des demandes principales reconventionnelles ou sa compensation sera dans les limites de sa compétence, en dernier ressort, il se prononcera sans qu'il y ait lieu à appel.

Si l'une de ces demandes n'est susceptible d'être jugée qu'à charge d'appel, le Tribunal ne se prononcera sur toutes qu'à charge d'appel. Néanmoins, il statuera en dernier ressort si seule la demande reconventionnelle en dommages-intérêts, fondée exclusivement sur la demande principale, dépasse sa compétence en dernier ressort. Il statue également sans appel, en cas de défaut du défendeur, si seules les demandes reconventionnelles formées par celui-ci dépassent le taux de sa compétence en dernier ressort quels que soient la nature et le montant de cette demande.

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

ARTICLE 237 : Dans les quinze jours du prononcé du jugement, appel peut être interjeté dans les formes prévues à l'article 221.

Le dossier d'appel est transmis, dans la huitaine de la déclaration d'appel, au Greffier en Chef de la Cour d'Appel, avec expédition du jugement, les lettres, mémoires et documents déposés par les parties en premières instances et en appel.

L'appel est jugé sur pièces. Toutefois les parties peuvent demander à être entendues ; en ce cas la représentation des parties obéit aux règles fixées par l'article 223.

L'arrêt doit être rendu dans les deux mois de la transmission de la déclaration d'appel à la Cour. Les dispositions prévues à l'article 220 pour l'exécution des jugements sont applicables aux arrêts.

ARTICLE 238 : Le pourvoi en cassation est recevable contre les arrêts et jugements rendus en dernier ressort.

Il est introduit et jugé dans les formes et conditions prévues par les textes en vigueur relatifs à la procédure de cassation en matière civile.

ARTICLE 239 : Des Arrêtés du Ministre de la Justice fixent la contexture des registres et les délais de distance.

**Section VI : De la conciliation préalable devant
l'Inspecteur de Travail et des Lois
sociales**

ARTICLE 240 NOUVEAU : Tout travailleur ou tout employeur pourra demander aux services de l'Inspection du Travail de régler le différend à l'amiable.

Dès réception de cette demande, l'Inspecteur du Travail convoque les parties aux fins de conciliation. De ce fait le délai de prescription prévu à l'article 99 est interrompu jusqu'à la date du procès-verbal qui clôt la tentative de conciliation ;

Les parties sont tenues de se présenter devant l'Inspecteur du Travail aux dates et heures fixées dans la convocation. En cas de refus d'obtempérer, l'Inspecteur du Travail constate l'infraction par procès-verbal.

L'Inspecteur du Travail vérifie si les parties sont disposées à se concilier immédiatement sur la base des normes fixées par la Loi, la réglementation ou les Conventions Collectives et le contrat individuel.

En cas de conciliation, la formule exécutoire est apposée par ordonnance du Président du Tribunal du Travail prise à la requête de la partie la plus diligente sur le procès-verbal de conciliation établi par l'Inspecteur du Travail.

L'exécution est poursuivie comme un jugement du Tribunal du Travail.

Le Président du Tribunal du Travail compétent est celui dans le ressort duquel le procès-verbal de conciliation a été signé.

ARTICLE 241 : En l'absence ou en cas d'échec du règlement amiable du litige, l'action est introduite devant le Tribunal du Travail dans les formes prévues à l'article 221.

CHAPITRE II : DU DIFFÉREND COLLECTIF

ARTICLE 242 NOUVEAU : Toutes revendications professionnelles et collectives doivent être formulées dans le cahier de revendications et soumises à l'employeur en vue de négociation. Celle-ci doivent s'ouvrir au plus tard dans les sept jours suivant la date de dépôt des revendications, sauf empêchement de l'une des parties dûment signalé et justifié à l'autre partie au moins 24 heures avant l'ouverture prévue des négociations.

Dans ce cas les parties s'accordent sur une seconde date d'ouverture des négociations. Dans tous les cas les négociations doivent s'ouvrir au plus tard dans les sept jours suivant la date de dépôt des revendications.

En cas d'échec des négociations internes, l'Inspecteur du Travail territorialement compétent est saisi par écrit par la partie la plus diligente pour conciliation.

Les parties sont convoquées par l'Inspecteur du Travail ou par le fonctionnaire responsable du bureau de contrôles du travail du ressort qui procède à la conciliation. Elles peuvent se substituer un représentant ayant qualité pour se concilier.

Si l'une des parties ne comparait pas ou ne se fait pas valablement représenter, l'Inspecteur du Travail ou le fonctionnaire responsable du bureau de contrôle du travail du ressort la convoque à nouveau dans un délai qui ne peut excéder deux (2) jours francs sans préjudice de sa condamnation à une sanction prononcée par la juridiction pénale sur procès-verbal dressé par l'autorité compétente ci-dessus désignée conformément à l'article 255 nouveau du présent Code.

Les accords de conciliation sont consignés dans un procès-verbal établi séance tenante signé par les parties qui en reçoivent ampliation. Ils sont obligatoires et deviennent exécutoires au jour du dépôt prévu à l'article 247.

ARTICLE 242-2 : En cas de désaccord, l'Inspecteur du Travail établit un procès-verbal de non conciliation, signé par les parties et faisant ressortir les points de désaccord. La négociation se poursuit suivant la procédure prévue aux articles 243 à 248 du présent Code, relative à la commission de recommandation.

ARTICLE 242-3 : En cas de refus de négocier opposé notamment par l'employeur et dûment constaté par l'Inspecteur du Travail au sein de l'entreprise, les travailleurs peuvent user immédiatement de leur droit de grève.

ARTICLE 243 : Lorsque la tentative de conciliation n'a pas abouti, le procès-verbal de non conciliation établi séance tenante précise les points sur lesquels le différend persiste, celui-ci est soumis à la procédure de recommandation.

Dans un délai de deux jours francs, l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales ou le fonctionnaire responsable du Bureau de contrôle du travail du ressort, convoque à nouveau les parties pour désignation par leurs soins du Président de la Commission de recommandation et de deux experts membres de ladite commission.

En cas de désaccord des parties sur le choix des experts, ceux-ci sont désignés dans les 48 heures par le Ministre du Travail.

Le Président et les experts sont pris parmi les députés, les conseillers municipaux, de district et de région, les membres des Bureaux des chambres de commerce, d'agriculture et d'industrie, les titulaires du mérite congolais, de la légion d'honneur ou du mérite social, des personnalités connues pour leur autorité morale et pour leur compétence en matière économique et sociale.

ARTICLE 244 : l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales ou le fonctionnaire responsable du Bureau de contrôle du travail du ressort, est tenu de déférer le différend au Président de la Commission de recommandation dès la désignation des deux experts. La commission est saisie par la seule transmission du procès-verbal de non conciliation. Elle ne peut statuer sur d'autres objets que ceux déterminés par le procès-verbal de non conciliation ou ceux qui, résultant d'événements postérieurs à ce procès-verbal, sont la conséquence directe du différend en cours.

La Commission de recommandation se prononce en droit sur les conflits relatifs à l'interprétation des Lois, règlements, Conventions Collectives ou Accord en vigueur.

Elle se prononce en équité sur les autres conflits, notamment lorsque le conflit porte sur les salaires ou les conditions de travail qui ne sont pas fixés par les dispositions des Lois, règlements, Conventions Collectives ou Accords en vigueur, et sur les conflits relatifs à la conclusion et à la révision des clauses des Conventions et Accords collective.

ARTICLE 245 NOUVEAU : La Commission de recommandation a les plus larges pouvoirs pour s'informer de la situation économique des entreprises et de la situation sociale des travailleurs concernée par le conflit.

Dans ce but elle peut, notamment, enquêter auprès des entreprises et des syndicats, réclamer aux parties tous documents ou renseignements d'ordre comptable et financier susceptibles de lui être utiles. Elle peut recourir aux offices de toute personne qualifiée susceptible de l'éclairer tels que les experts comptables agréés.

Les experts sont tenus au secret professionnel quant aux documents à eux communiqués.

Sur leur demande les parties sont entendues par la Commission de recommandation. Elles peuvent déposer tous mémoires qu'elles estiment de nature à éclairer la commission.

Dans un délai de sept (7) jours, la commission dresse un rapport motivé de ses investigations. Les conclusions de ce rapport établissent, sous forme de recommandation, un projet de règlement des points en litige.

ARTICLE 246 : Le rapport et la recommandation sont immédiatement communiqués à l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales ou au fonctionnaire responsable du Bureau de contrôle du travail du ressort, qui les transmet aux parties dans les 24 heures.

A l'expiration du délai de 4 jours francs à compter de la notification de ces rapports et recommandations aux parties et si aucune de celles-ci n'a manifesté son opposition, la recommandation sous réserve du dépôt prévu à l'article ci-dessous acquiert force exécutoire.

L'opposition, à peine de nullité, est formée dans les délais ci-dessus indiqués par lettre recommandée adressée à l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales ou au fonctionnaire responsable du Bureau de contrôle du travail du ressort. Le récépissé à l'expédition fera foi de la formation de l'opposition.

ARTICLE 247 : Lorsqu'un accord de conciliation, une recommandation devenue exécutoire, porte sur l'interprétation des clauses d'une Convention Collective, ou sur les salaires ou sur les conditions de travail, cet accord ou cette recommandation produira les effets d'une Convention Collective du travail.

Si l'accord ou la recommandation est intervenue en vue de régler un conflit survenu dans une branche d'activité ou une Convention Collective aura été étendue en application de l'article 58 du présent Code, cet accord ou cette recommandation devra, à la demande des organisations syndicales signataires de la Convention Collective étendue, faire l'objet d'un Arrêté d'extension pris conformément aux dispositions de l'article 58 précité ; cet Arrêté pourra être rapporté dans les conditions prévues à l'article 59 du Code.

La date d'application de l'accord de conciliation et de la recommandation, dans leur silence sur ce point, est celle de la notification d'un conflit à l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales.

Les accords de conciliation et de recommandation, sont immédiatement insérés au Journal Officiel et affichés dans les Bureaux des Inspecteurs du Travail et des Lois sociales, aux sièges des syndicats intéressés et au lieu de travail où se né le conflit.

Les minutes sont déposées aux greffes des Tribunaux au jour de leur rendu.

Les frais occasionnés par la procédure de conciliation et de recommandation, notamment les frais de déplacement de l'expert, perte de salaire ou traitement, frais d'expertise, sont supportés par le budget de l'Etat.

ARTICLE 248 : Les recommandations qui ont acquis force exécutoire peuvent faire l'objet d'un recours devant la Cour Suprême, pour excès de pouvoir ou violation de la Loi.

ARTICLE 248-2 NOUVEAU : Est considérée comme grève, tout arrêt concerté et collectif de travail en vue de faire aboutir des revendications professionnelles déjà déterminées dans un cahier de revendications et non satisfaites par l'employeur soit par échec de procédure de négociation, de conciliation, d'arbitrage et de recommandation, soit par refus de négocier opposé par l'employeur.

ARTICLE 248-3 : Sont réputées licites, toutes grèves déclenchées suite à une ou plusieurs revendications professionnelles et collectives non satisfaites soit par échec des négociations, d'arbitrage, de conciliation et de recommandation, soit par refus de négocier opposé par l'employeur.

ARTICLE 248-4 : Sont notamment réputées illicites ou abusives :

- la grève déclenchée au mépris des dispositions des articles 242 nouveau, 242-2, 242-3, 248-15, 248-18 ;
- la grève pour motif politique ;
- la grève de solidarité lorsque les salariés solidaires ne sont concernés d'aucune manière par le motif.

ARTICLE 248-5 : Sauf faute lourde du salarié, la grève suspend le contrat de travail.

ARTICLE 248-6 : L'employeur est ainsi dispensé du paiement de salaire aux grévistes pendant la durée de la grève. Toutefois, celui-ci est intégralement conservé si un accord de fin de grève porte que les journées de grève seront payées, ou si la grève a été provoquée par une faute manifeste de l'employeur.

ARTICLE 248-7 : L'employeur est autorisé à déduire les jours de grève lorsqu'il s'agit de déterminer les jours de congé annuel auxquelles peut prétendre le salarié.

Il est également autorisé à supprimer ou à réduire proportionnellement à la durée de la grève toutes les primes et indemnités directement liées à la prestation de travail.

ARTICLE 248-8 : L'employeur est tenu de garantir aux travailleurs présents dans l'entreprise pendant la grève le moyen d'effectuer leur prestation de travail.

ARTICLE 248-9 : Les heures perdues du fait de la grève ne peuvent être récupérées sauf accord entre les parties.

ARTICLE 248-10 : Pendant les jours de grève, le salarié conserve le bénéfice des prestations sociales définies par la législation et la réglementation en vigueur, les Conventions et accords collectifs.

ARTICLE 248-11 : Les faits suivants sont constitutifs de faute lourde pendant la grève dans la mesure où cette énumération est limitative et sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente :

- l'occupation des locaux,
- les coups et blessures volontaires sur la personne de l'employeur,
- la séquestration de l'employeur ;
- l'entrave à la liberté de travail,
- le sabotage, le vol ou la destruction de marchandises ou de matériel de l'entreprise,
- la participation à une grève illicite.

Dans ces cas, la rupture du contrat de travail s'effectue dans les formes prévues par les dispositions des articles 41 nouveau et 176 nouveau du présent Code.

ARTICLE 248-12 : Outre leur incidence sur le contrat de travail, les faits signalés plus haut sont susceptibles de poursuite pénale.

ARTICLE 248-13 : Les dispositions du présent titre s'appliquent au personnel des entreprises, des organismes et des Etablissements publics ou privés lorsque ces entreprises, organismes et Etablissements sont chargés de la gestion d'un service public employant des salariés régis par le présent Code de Travail.

ARTICLE 248-14 : Lorsque les personnels mentionnés à l'article 248-13 font usage du droit de grève, la cessation concertée du travail doit être précédée d'un préavis.

Le préavis émane de la décision de l'Assemblée générale des travailleurs de l'entreprise, organisme ou service intéressé, il précise les motifs du recours à la grève.

Le préavis doit parvenir sept (7) jours francs avant le déclenchement de la grève à la Direction de l'Établissement, de l'entreprise ou de l'organisme intéressé, il fixe le lieu, la date et l'heure du début ainsi que la durée, limitée ou non de la grève envisagée.

Pendant la durée de préavis, les parties intéressées peuvent continuer à négocier. L'inobservation du préavis entraîne illicéité de la grève.

ARTICLE 248-15 : Le droit de grève dans le service public sera limité par l'institution d'un service minimum indispensables pour la sauvegarde de l'intérêt général et organisé par l'employeur. Le refus pour les salariés désignés par l'employeur d'assurer le service minimum est constitutif de faute lourde.

ARTICLE 249 NOUVEAU : Le Lock-Out est une mesure de fermeture temporaire de l'Établissement ou de l'entreprise décidée par l'employeur du fait de la détérioration du climat social en son sein.

ARTICLE 249-2 : Il est réputé licite lorsque :

- le Chef d'entreprise peut faire la preuve de l'impossibilité d'assurer le fonctionnement de l'entreprise ;
- le Lock-Out peut être présenté comme une réponse à une exécution défectueuse de travail ne pouvant être assimilée à l'exercice normal du droit de grève ;
- l'ordre et la sécurité dans l'entreprise sont suffisamment compromis.

ARTICLE 249-3 : L'employeur est dispensé du paiement des heures ou des journées non travaillées lorsque le Lock-Out intervient dans les cas visés à l'article précité.

ARTICLE 249-4 : La grève et le Lock-Out ne peuvent intervenir qu'après épuisement des procédures définies ci-dessus. Le caractère licite ou illicite de la grève ou du Lock-Out sera apprécié par la juridiction compétente.

TITRE IX

PENALITES

CHAPITRE I : DES CONTRAVENTIONS

ARTICLE 250 : Tout assesseur du Tribunal du Travail qui ne se sera pas rendu, à deux reprises successives et sans motif valable à son poste sur la citation qui lui aura été notifiée, pourra être déclaré, par le Tribunal, incapable d'exercer les fonctions d'assesseur pendant la durée de son mandat.

ARTICLE 251 NOUVEAU : Seront punis d'une amende de 10.000 francs à 20.000 francs et en cas de récidive de 20.000 francs à 36.000 francs CFA :

a) - les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 71, 72, 74, 85, 87(3), 88, 182 (avant dernier paragraphes) ;

b) - les auteurs d'infractions aux dispositions des Arrêtés et Décrets prévus par les articles 25, 75, 105, 181 et 182(I)

c) - les employeurs fondés de pouvoirs ou leurs préposés responsables du défaut d'affichage conforme aux dispositions de l'article 103.

En ce qui concerne les infractions à l'Arrêté 182(I), l'amende sera prononcée autant de fois qu'il y aura d'inscriptions omises ou erronées.

ARTICLE 252 NOUVEAU : Seront punis d'une amende de 15.000 francs à 25.000 francs CFA et en cas de récidive d'une amende de 25.000 francs à 100.000 francs CFA :

a) - les auteurs d'infractions aux dispositions des Arrêtés et Décrets prévus par l'article 118 ;

b) - les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 9, 117(2), 134 ;

c) - les auteurs d'infractions aux dispositions de l'article 141 alinéa 1 et 4, les employeurs ne tenant pas de registre de sécurité, de visites médicales des accidents de travail et des maladies professionnelles et à caractère non professionnel.

ARTICLE 253 NOUVEAU : Les infractions des articles 184 à 187, inclus, 199 et 208 seront poursuivies contre les Directeurs administrateurs des syndicats et punis d'une amende de 25.000 à 30.000 francs CFA.

En cas de fausse déclaration relative aux statuts et aux noms et qualités des administrateurs et Directeurs, l'amende pourra être portée à 38.000 francs CFA.

Les peines prévues par la législation commerciale en vigueur contre les auteurs de contrefaçon, apposition, imitation ou usage frauduleux des marques de commerce sont applicables en matière de contrefaçon, apposition, imitation, ou usages frauduleux des marques syndicales ou labels.

CHAPITRE II : DES DELITS

ARTICLE 254 NOUVEAU : Seront punis d'une amende de 36.000 francs à 100.000 francs CFA et en cas de récidive de 60.000 francs à 200.000 francs CFA :

a) - les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 76, 77, 108, 109, 110(2), 113, 114, 142, 143, 155, (e-4) ;

b) - les auteurs d'infractions aux Décrets et Arrêtés prévus aux articles 28, 112, 116, 137 et 173 nouveau ;

c) - toute personne qui aura envoyé à la Direction Régionale du Travail ou à l'Office National de l'Emploi et de la Main d'Oeuvre un relevé de contrat non conforme aux prescriptions légales ;

d) - toute personne qui n'est pas en possession de l'attestation de garantie financière ou ne l'a pas envoyée à la Direction Régionale, à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale ;

e) - toute personne n'ayant pas indiqué sur les documents de l'entreprise ou d'affichage le nom et l'adresse, du garant.

En cas de double récidive, l'emprisonnement de 12 à 20 jours est prononcé.

Dans le cas d'infraction, à l'article 76, s'il y a double récidive l'emprisonnement est obligatoirement prononcé au maximum de sa peine.

Dans le cas d'infraction à l'article 116, les pénalités ne seront pas encourues si l'infraction a été l'effet d'une erreur portant sur l'âge des enfants, commise lors de l'établissement du carnet du travailleur.

ARTICLE 255 NOUVEAU : Seront punis d'une amende de 40.000 francs à 150.000 francs CFA et en cas de récidive d'une amende de 100.000 francs à 250.000 francs CFA ;

a) - les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 10, 47-16, 58 (en matière de salaires, primes et indemnités de toute nature), 100, 122, 134, 135, 164 et 242 nouveau ;

b) - les auteurs d'infractions aux dispositions des Décrets et Arrêtés prévus par les articles 60, 83 et 101 ;

c) - toute personne qui aura employé un travailleur de nationalité étrangère dépourvu de carte de séjour ou d'autorisation d'emploi pour une profession autre que celle de l'emploi réellement tenu ;

d) - toute personne qui aura embauché un travailleur étranger dont le contrat avec le précédent employeur n'était pas, soit expiré, soit révisé par décision judiciaire, à moins que le travailleur n'ait été autorisé par le Ministre chargé du Travail ; cette autorisation réservant les droits du précédent employeur vis-à-vis du travailleur et du nouvel employeur ;

e) - toute personne n'ayant pas envoyé les relevés des contrats de mise en matière de travail temporaire à la Direction Régionale du Travail ou à l'Office National de l'Emploi et de la Main d'Oeuvre ;

La double récidive est punie d'un emprisonnement de 12 à 20 jours.

ARTICLE 255-2 : Sera punis d'une amende de 100.000 francs à 250.000 francs CFA en cas de récidive d'une amende de 200.000 francs à 500.000 francs CFA toute personne qui n'aura pas respecté le principe d'égalité de rémunération (au sens de l'article 73-3).

La double récidive est punie d'un emprisonnement de 15 à 20 jours.

ARTICLE 255-3 : Outre les sanctions prévues en cas d'inobservation des dispositions limitant les cas de rupture anticipée ou du délai de prévenance, les infractions constatées en matière de contrat de travail à durées déterminées sont punies d'une amende de 100.000 francs à 300.000 francs CFA et en cas de récidive de 150.000 francs à 500.000 francs CFA prononcées autant de fois qu'il y a de recrutements opérés dans des conditions irrégulières. En cas de double récidive, l'emprisonnement de 15 jours au plus est prononcé.

ARTICLE 256 NOUVEAU : Seront punies d'une amende de 150.000 francs à 400.000 francs CFA et en cas de récidive d'une amende de 300.000 francs à 600.000 francs CFA quiconque aura porté ou tenté de porter atteinte soit à la libre désignation des membres du bureau syndical, soit à l'exercice régulier de leurs fonctions.

En cas de double récidive l'emprisonnement de 20 jours est prononcé.

ARTICLE 256-2 : Sera punie d'une amende de 200.000 francs à 500.000 francs CFA en cas de récidive d'une amende de 500.000 francs à 1.000.000 francs CFA, toute personne qui n'aura pas respecté le principe de l'égalité d'accès aux avantages collectifs en matière de travail temporaire.

En cas de double récidive, l'emprisonnement d'un mois est prononcé.

ARTICLE 257 NOUVEAU : Seront punies d'une amende de 600.000 francs à 900.000 francs CFA et en cas de récidive d'une amende de 900.000 francs à 1.100.000 francs CFA.

a) - les auteurs d'infraction aux dispositions des articles 4 sur l'interdiction du travail forcé, 87(2) sur le paiement du salaire en alcool ou boisson alcoolisée, 103, sauf en matière d'affichage, 104 et 186 ;

b) - les personnes qui auront fait volontairement une fausse déclaration d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;

c) - toute personne qui, par violence, menace ou tout autre moyen de pression aura contraint ou tenté de contraindre un travailleur à s'embaucher contre son gré ou qui, par les mêmes moyens, aura tenté de l'empêcher ou l'aura empêché de s'embaucher ou de remplir les obligations imposées par son contrat ;

d) - toute personne qui en faisant usage d'un contrat fictif d'un carnet de travailleur contenant des indications inexactes, se sera fait embaucher ou se sera substitué volontairement à un autre travailleur ;

e) - tout employeur, fondé de pouvoirs ou préposé qui aura volontairement sur le carnet du travailleur, le registre d'employeur ou tout autre document, des attestations mensongères relatives à la durée et aux conditions du travail accompli par le travailleur, ainsi que tout travailleur qui aura sciemment fait usage de ces attestations ;

f) - tout employeur, fondé de pouvoir ou préposé, qui aura volontairement engagé, tenté d'engager ou conservé à son service un travailleur encore lié à un autre employeur par contrat de travail, un apprenti encore lié par un contrat d'apprentissage ou un stagiaire en cours de formation dans un centre de formation professionnelle, indépendamment du droit à dommages-intérêts qui pourra être reconnu à la partie lésée ;

g) - toute personne qui aura exigé ou accepté du travailleur une rémunération quelconque à titre d'intermédiaire dans le règlement ou le paiement des salaires, indemnités, allocations et frais de toute autre nature ;

h) - toute personne exerçant l'activité d'entrepreneur de travail temporaire malgré une interdiction.

En cas de double récidive, l'emprisonnement d'un mois est prononcé.

ARTICLE 257-2 : Sera punie d'une amende de 300.000 francs à 1.000.000 francs CFA et en cas de récidive de 600.000 francs à 1.500.000 francs CFA, toute utilisatrice :

a) - ayant fait recours à un intermédiaire pour un motif non autorisé par la Loi pour une durée supérieure à la durée maximale ou en méconnaissance des dispositions sur la fixation du terme ou le renouvellement ;

b) - ayant fait recours à un intérimaire en méconnaissance des dispositions sur les interdictions de recourir au travail temporaire (grève, travaux dangereux) ;

c) - qui n'aura pas respecté les dispositions sur le recours au travail temporaire après un licenciement économique ;

d) - qui n'aura pas respecté le délai de carence entre deux contrats ;

e) - qui n'aura fait recours à un intermédiaire sans avoir conclu dans le délai prévu un contrat de mise à disposition conforme aux prescriptions légales ou en ayant fourni dans le contrat de mise à disposition des indications volontairement inexacts.

En cas de double récidive, l'emprisonnement de deux à quatre mois est prononcé.

ARTICLE 257-3 : Sera puni d'une amende de 500.000 francs à 1.100.000 francs CFA et en cas de récidive d'une amende de 1.000.000 francs à 3.000.000 francs CFA, toute entrepreneur de travail temporaire :

a) - qui aura mis à la disposition d'un intermédiaire sans conclusion dans le délai prévu d'un contrat de mise à disposition avec l'utilisateur.

b) - qui aura embauché un intérimaire sans lui avoir adressé dans le délai prévu un contrat écrit ou en ayant conclu un contrat ne comportant pas certaines mentions (mention du contrat de mise à disposition, rémunération), ou encore en ayant conclu un contrat comportant des mentions volontairement inexac-
tes ;

c) - exerçant l'activité d'entrepreneur de travail temporaire à titre exclusif ou sans déclaration à l'autorité administrative ou sans obtention d'une garantie financière. En cas de double récidive, l'emprisonnement de 2 à 6 mois est prononcé.

ARTICLE 257-4 : Dans tous les cas cités aux articles 254 nouveau (c, d, e), 255 nouveau (e, f) 255-2, 256-1, 257 nouveau (h), 257-2 et 257-3, le tribunal peut ordonner, aux frais de l'entrepreneur de travail temporaire ou de l'utilisateur condamné, l'affichage du jugement aux portes de l'entreprise et sa publication dans les journaux qu'il désigne.

Le Tribunal peut, en ce qui concerne les dispositions prévues à l'article 73-14, procéder soit à l'interdiction d'exercer pour une durée de deux à dix ans pour l'entrepreneur de travail temporaire soit à la fermeture de l'entreprise pour une durée n'excédant pas deux mois.

ARTICLE 257-5 : Seront punis d'une amende de 900.000 francs à 1.500.000 francs CFA et en cas de récidive de 1.500.000 francs à 2.000.000 francs CFA ;

a) - les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 132, 133, 135, 140, 141, 146 et 147 ;

b) - les auteurs d'infractions aux dispositions des Décrets et Arrêtés prévus aux articles 137, 142 et 148.

En cas de double récidive, l'emprisonnement de 40 jours est prononcé.

ARTICLE 258 NOUVEAU : Sera puni d'une amende de 500.000 francs à 1.000.000 francs CFA et en cas de récidive d'une amende de 1.000.000 francs à 2.000.000 francs CFA, toute personne qui s'est opposée ou a tenté de s'opposer à l'exécution des obligations ou à l'exercice des pouvoirs qui incombent aux fonctionnaires du corps de l'Inspection du Travail et aux Chefs des circonscriptions administratives agissant comme suppléants de l'Inspecteur du Travail.

En cas de récidive, l'emprisonnement de 2 à 6 mois est obligatoirement prononcé.

Les dispositions du Code Pénal qui prévoient et répriment les actes de résistance, les outrages et les violences contre les Officiers de police judiciaire sont en outre, applicables à ceux qui se rendent coupables des faits de même nature à l'égard des Inspecteurs du Travail et des Lois sociales ou de leurs suppléants.

ARTICLE 259 : Sera puni des peines prévues par le Code Pénal en matière d'abus de confiance, tout employeur qui aura retenu ou utilisé dans son intérêt personnel ou pour les besoins de son entreprise les sommes ou titres remis en cautionnement.

ARTICLE 259-2 NOUVEAU : Le paiement des sommes dues aux titres des sanctions pécuniaires prévues à l'article 154 de la présente loi est exigible dans un délai maximum de 15 jours à compter de la notification du montant de ces sommes.

ARTICLE 259-3 : Les dispositions du Code Pénal en matière de défaillance du délinquant sont applicables à toute personne qui ne s'est pas acquittée dans les délais requis, des amendes fixées au présent titre.

ARTICLE 260 NOUVEAU : Les dispositions du Code Pénal en matière de sursis sont applicables à tout employeur pour les infractions prévues et réprimées au présent titre.

Lorsqu'une amende est prononcée en vertu du présent titre, elle est encourue autant de fois qu'il y a eu d'infraction; sans que cependant le montant total des amendes infligées puisse excéder cinquante fois les taux maxima prévus ci-dessus.

Cette règle s'applique notamment au cas où plusieurs travailleurs auraient été employés dans des conditions contraires à la présente loi.

Pour l'application des articles 251 à 253 nouveaux il y a récidive lorsque dans les 12 mois antérieurs au fait poursuivi, le contrevenant a déjà subi une condamnation pour un fait identique.

Quant à l'application des articles 254 nouveau et suivants, il y a récidive lorsque dans les trois ans antérieurs au fait poursuivi, le contrevenant a déjà subi une condamnation pour un fait identique.

Il y a double récidive lorsque le contrevenant pour un fait identique s'est déjà trouvé dans une situation de récidive. Toutefois, la double récidive ne s'applique qu'en cas de délit.

ARTICLE 261 : Les Chefs d'entreprises sont civilement responsables des condamnations prononcées contre leurs fondés de pouvoirs ou préposés.

TITRE X

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

ARTICLE 262 NOUVEAU : Les syndicats et les associations professionnelles existants à la date d'entrée en vigueur de la présente loi doivent, dans les six (6) mois qui suivent sa promulgation s'y conformer.

ARTICLE 262-2 : Les entrepreneurs de travail temporaire exerçant leur activité à la date d'entrée en vigueur de la présente loi sont tenus aux déclarations prévues à l'article 73-2.

ARTICLE 263 NOUVEAU : Les dispositions de la présente Loi sont de plein droit applicables aux contrats individuels en cours.

Elles ne peuvent constituer une cause de rupture de ces contrats.

Toute clause d'un contrat en cours qui ne serait pas conforme aux dispositions de la présente Loi, d'un Décret ou Arrêté pris pour son application, sera modifiée dans un délai de six (6) mois à compter de la publication de la présente Loi, du Décret ou Arrêté en cause. En cas de refus de l'une des parties, la juridiction compétente pourra ordonner, sous peine d'astreinte, de procéder aux modifications qui seront jugées nécessaires.

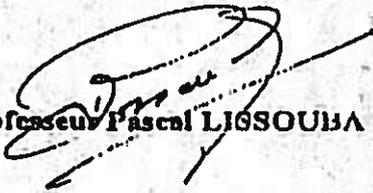
ARTICLE 263-2 : Pour les dispositions qui ne sont pas contraires à la présente Loi, la réglementation existante prise en application des Lois du 15 décembre 1952, 10/64 du 25 juin 1964 et 45/75 du 15 mars 1975 demeurera en vigueur jusqu'à la mise en place des textes prévus par le présent Code.

ARTICLE 264 NOUVEAU : Les articles 55 alinéas 4, 5, 6, 7 et 172 de la Loi n° 45/75 du 15 mars sont abrogés.

ARTICLE 2 : Sont abrogées toutes dispositions contraires à la présente Loi.

ARTICLE 3 : La présente Loi qui prend effet à compter de la date de signature, sera publiée au Journal Officiel de la République du Congo et exécutée comme Loi de l'Etat.

Fait à Brazzaville le, 6 Mars 1996


Professeur Pascal LISOUBA

Par le Président de la République,

Le Premier Ministre,
Chef du Gouvernement

Ministre de l'Economie et des Finances,
Chargé du Plan et de la Prospective


Général Jacques Joachim YHOMI YOPANGO


Ngilla MOUNGOUNGA-NKOMBO

