

**LOI N° 95-15 DU 12 JANVIER 1995
PORTANT CODE DU TRAVAIL**

PARTIE LEGISLATIVE

DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE PREMIER

Le présent Code du Travail est applicable sur tout le territoire de la République de Côte d'Ivoire.

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

Il régit également l'exécution occasionnelle, sur le territoire de la République de Côte d'Ivoire, d'un contrat de travail conclu pour être exécuté dans un autre Etat. Toutefois, cette dernière disposition n'est pas applicable aux travailleurs déplacés pour une mission temporaire n'excédant pas trois mois.

ARTICLE 2

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

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

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

principes généraux du droit administratif, à l'application du présent Code.

ARTICLE 3

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

ARTICLE 4

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

ARTICLE 5

Sous réserve de dérogation expresse, les dispositions du présent Code sont d'ordre public. En conséquence, toute règle résultant d'une décision unilatérale, d'un contrat ou d'une convention et qui ne respecte pas les dispositions dudit Code ou des textes pris pour son application est nulle de plein droit. Le caractère d'ordre public ne fait pas obstacle à ce que des garanties ou droits supérieurs à ceux prévus par le présent Code soient accordés aux travailleurs par décision unilatérale d'un employeur ou d'un groupement patronal par un contrat de travail, une Convention collective ou un usage.

ARTICLE 6

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

ARTICLE 7

Un exemplaire du présent Code doit être tenu par l'employeur à la disposition des délégués du Personnel pour consultation.

TITRE PREMIER

EMPLOI

CHAPITRE PREMIER

Dispositions Générales

ARTICLE 11.1

Les employeurs peuvent embaucher directement leurs travailleurs. Ils peuvent aussi recourir aux services de bureaux de placement privés ou publics.

ARTICLE 11.2

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

ARTICLE 11.3

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

ARTICLE 11.4

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

Il ne peut être fait appel à des travailleurs temporaires pour remplacer des travailleurs grévistes. Des décrets peuvent également déterminer des travaux particulièrement dangereux pour lesquels le recours au travail temporaire est interdit.

L'exercice de la profession d'entrepreneur de travail temporaire est autorisé dans des conditions déterminées par décret.

ARTICLE 11.5

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

Tout prêt de main-d'oeuvre à but lucratif qui n'est pas réalisé dans le cadre du travail temporaire est nul. Sans préjudice des sanctions encourues par l'utilisateur, sans que cette faculté emporte renonciation aux droits que le travailleur peut avoir à l'encontre du prêteur de main-d'oeuvre.

ARTICLE 11.6

Le tâcheron est un sous-entrepreneur qui, sans être propriétaire d'un fonds commercial, artisanal ou agricole, et engageant lui-même la main-

d'oeuvre nécessaire, passe avec un entrepreneur un contrat écrit ou verbal pour l'exécution d'un travail ou la fourniture de certains services moyennant un prix forfaitaire.

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

ARTICLE 11.7

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

Les travailleurs lésés ont, dans ce cas une action directe contre l'entrepreneur.

ARTICLE 11.8

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

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

ARTICLE 11.9

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

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

ARTICLE 11.10

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

CHAPITRE 2

Formation Professionnelle- Apprentissage

ARTICLE 12.1

La formation professionnelle des travailleurs est organisée dans les conditions prévues par décret.

ARTICLE 12.2

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

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

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

ARTICLE 12.3

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

Un décret détermine les conditions d'exercice des fonctions de maître d'apprentissage ainsi que les conditions dans lesquelles un maître peut se voir interdire de recevoir des apprentis lorsqu'il est fréquent qu'à l'issue de leur contrat ces derniers ne sont pas en état de subir avec succès l'examen d'aptitude professionnelle.

ARTICLE 12.4

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

ARTICLE 12.5

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 12.6

Ne peuvent recevoir des apprentis mineurs les individus qui ont été condamnés soit pour crime soit pour délit contre les moeurs.

ARTICLE 12.7

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

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

ARTICLE 12.8

Le maître doit traiter l'apprenti en bon père de famille.

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

ARTICLE 12.9

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

Il lui délivre, à la fin de

l'apprentissage, un congé ou certificat constatant l'exécution du contrat.

ARTICLE 12.10

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

L'apprenti dont le temps d'apprentissage est terminé passe un examen devant un organisme désigné à cette fin. Le certificat d'aptitude professionnelle est délivré à l'apprenti qui a subi l'examen avec succès.

ARTICLE 12.11

L'embauche comme ouvriers ou employés de jeunes gens liés par un contrat d'apprentissage, élèves ou stagiaires dans les écoles ou centres de formation professionnelle, est passible d'une indemnité au profit du chef d'établissement abandonné.

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

CHAPITRE 3

Conclusion du Contrat de Travail

ARTICLE 13.1

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

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

ARTICLE 13.2

Le contrat de travail peut être conclu pour une durée indéterminée, ou

pour une durée déterminée selon les règles définies au chapitre 4 du présent titre.

ARTICLE 13.3

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

ARTICLE 13.4

Le contrat de travail, qu'il soit à durée déterminée ou à durée indéterminée, peut comporter une période d'essai dont la durée totale maximale est fixée par décret. Lorsque les parties au contrat de travail décident de soumettre leurs relations à une période d'essai ou de la renouveler, le contrat doit être passé par écrit ou constaté par une lettre d'embauche mentionnant la durée de la période d'essai.

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

ARTICLE 13.5

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

ARTICLE 13.6

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

1 ° Quand il est démontré qu'il est intervenu dans le débauchage;

2° Quand il a embauché un travailleur qu'il savait lié par un contrat de

travail ;

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

CHAPITRE 4

Contrats à durée déterminée

ARTICLE 14.1

Le contrat de travail à durée déterminée est un contrat qui prend fin à l'arrivée d'un terme fixé par les parties au moment de sa conclusion.

ARTICLE 14.2

A l'exception des contrats visés au second alinéa de l'article 14.7 du présent Code, le contrat de travail à durée déterminée doit être passé par écrit ou constaté par une lettre d'embauche.

ARTICLE 14.3

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

Toutefois, le contrat à durée déterminée peut comporter un terme imprécis dans les cas prévus à l'article 14.6.

ARTICLE 14.4

Les contrats à terme précis ne peuvent

être conclus pour une durée supérieure à deux ans.

ARTICLE 14.5

Les contrats à terme précis peuvent être renouvelés sans limitation. Toutefois, ces renouvellements ne peuvent avoir pour effet d'entraîner un dépassement de la durée maximale de deux ans.

ARTICLE 14.6

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

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

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

ARTICLE 14.7

Les contrats à terme imprécis peuvent être renouvelés librement sans limitation de nombre et sans perte de leur qualité.

Sont assimilés aux contrats à durée déterminée à terme imprécis, les contrats des travailleurs journaliers engagés à l'heure ou à la journée, de la semaine ou de la quinzaine.

ARTICLE 14.8

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

Il ne peut être rompu avant terme que par force majeure, accord

commun ou faute lourde de l'une des parties.

Toute rupture prononcée en violation des règles ci-dessus donne lieu à dommages et intérêts. Lorsque la rupture irrégulière est le fait de l'employeur, ces dommages et intérêts correspondent aux salaires et avantages de toute nature dont le salarié aurait bénéficié pendant la période restant à courir jusqu'au terme de son contrat.

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

ARTICLE 14.9

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

CHAPITRE 5

Exécution et suspension du contrat de travail

ARTICLE 15.1

Le règlement intérieur est établi par le chef d'entreprise sous réserve de la communication dont il est fait mention au troisième alinéa du présent article.

Son contenu est limité exclusivement aux règles relatives à l'organisation technique du travail, à la discipline et aux prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité, nécessaires à la bonne marche de l'entreprise.

Toutes les autres clauses qui viendraient à y figurer, notamment celles relatives à la rémunération, sont considérées comme

nulles de plein droit, sous réserve des dispositions de l'article 32.4 du présent Code

Avant de le mettre en vigueur, le chef d'entreprise doit communiquer le règlement intérieur aux délégués du personnel s'il en existe, et à l'inspecteur du Travail et des Lois sociales qui peut exiger le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois et règlements en vigueur.

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

ARTICLE 15.2

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

ARTICLE 15.3

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

ARTICLE 15.4

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

ARTICLE 15.5

Est nulle de plein droit toute clause d'un contrat portant interdiction pour le travailleur d'exercer une activité

quelconque à l'expiration du contrat.

ARTICLE 15.6

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

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

ARTICLE 15.7

Il est interdit à l'employeur d'infliger des amendes ou une, double sanction pour la même faute.

ARTICLE 15.8

Le contrat est suspendu, notamment:

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

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

c) Pendant la durée de l'absence du travailleur, en cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé dans des conditions déterminées par décret, durée limitée à six mois ; ce délai peut être prorogé jusqu'au remplacement du travailleur;

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

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

f) Pendant les périodes de chômage technique prévues à l'article 15.11 ci-dessous.

ARTICLE 15.9

Dans les trois premiers cas, l'employeur est tenu de verser au travailleur, dans la limite normale de préavis, une indemnité égale au montant de sa rémunération pendant la durée de l'absence.

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

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

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

ARTICLE 15.10

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

ARTICLE 15.11

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

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

La mise en chômage technique

prononcée pour une durée déterminée peut être renouvelée.

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

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

CHAPITRE 6

Rupture du contrat de travail

ARTICLE 16.1

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

ARTICLE 16.2

Le contrat de travail à durée déterminée peut toujours cesser dans les conditions prévues au chapitre 4 du présent titre.

ARTICLE 16.3

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

ARTICLE 16.4

La résiliation du contrat de travail est subordonnée à un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture. En l'absence de conventions collectives, un décret détermine les conditions et la durée du préavis, compte tenu,

notamment, de la durée du contrat et des catégories professionnelles.

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

ARTICLE 16.5

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

En vue de la recherche d'un autre emploi, le travailleur bénéficie, pendant la durée du préavis, d'un jour de liberté par semaine, pris, à son choix, globalement ou heure par heure, payé à plein temps.

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

ARTICLE 16.6

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

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

ARTICLE 16.7

Le chef d'entreprise qui envisage d'effectuer un licenciement pour motif économique de plus d'un travailleur doit

organiser avant l'application de sa décision une réunion d'information et d'explication avec les délégués du personnel qui peuvent se faire assister de représentants de leurs syndicats. L'inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort participe à cette réunion.

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

ARTICLE 16.8

Le chef d'entreprise doit adresser aux délégués du personnel et à l'inspecteur du Travail et des Lois sociales, huit jours au moins avant la réunion prévue à l'article précédent, un dossier précisant les causes du licenciement projeté, les critères retenus, la liste du personnel à licencier et la date du licenciement.

ARTICLE 16.9

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

Il s'assure, avant le licenciement, du respect de la procédure prescrite par le présent Code et des critères fixés par le chef d'entreprise.

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

La défaillance de l'inspecteur du Travail et des Lois sociales ou des délégués du Personnel ne fait pas obstacle à la poursuite de la procédure.

ARTICLE 16.10

Lorsqu'intervient le licenciement de plus d'un travailleur pour motif économique, le chef d'entreprise remet à l'inspecteur du Travail et des Lois sociales, trois exemplaires du dossier complet de la décision prise.

ARTICLE 16.11

Toute rupture abusive du contrat donne lieu à dommages-intérêts.

Les licenciements effectués sans motif légitime ou en violation des dispositions de l'article 4 du présent Code, ou, pour les licenciements économiques collectifs, sans respect de la procédure requise ci-dessus ou pour faux motif, sont abusifs.

La juridiction compétente constate l'abus par une enquête sur les causes et les circonstances de la rupture du contrat. En cas de licenciement, le jugement doit mentionner expressément le motif allégué par l'employeur.

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

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

b) Lorsque la responsabilité incombe à l'employeur, 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. Dans ce cas, le juge ne peut, sauf décision spécialement motivée en ce qui concerne l'importance toute particulière du préjudice subi ou de la faute commise par l'employeur, accorder des dommages et intérêts supérieurs à une année de salaire. Même par décision spécialement motivée, les dommages et intérêts ne peuvent dépasser dix-huit mois de salaire.

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

ARTICLE 16.12

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

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

ARTICLE 16.13

Les parties ne peuvent renoncer à l'avarice au droit de se prévaloir des règles relatives au licenciement.

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

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

ARTICLE 16.14

A l'expiration du contrat, l'employeur doit remettre au travailleur, sous peine de dommages-intérêts, un certificat de travail indiquant exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature et les dates des emplois successivement occupés.

Ce certificat est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement, même s'il contient la formule "libre de tout

engagement" ou toute autre formule ne constituant ni obligation ni quittance.

ARTICLE 16.15

La cessation de l'entreprise, sauf en cas de force majeure, ne dispense pas l'employeur de respecter les règles établies au présent chapitre. La faillite et la liquidation judiciaire ne sont pas considérées comme des cas de force majeure.

TITRE II

CONDITIONS DU TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER

Durée du travail

ARTICLE 21.1

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

ARTICLE 21.2

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

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

application des règles relatives aux équivalences, aux heures supplémentaires et à la récupération des heures de travail perdues.

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

ARTICLE 21.3

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

1 ° la répartition des heures de travail sur les jours de la semaine ;

2° les conditions dans lesquelles les employeurs peuvent déroger à la règle de l'horaire collectif et pratiquer des horaires individualisés ;

3° s'il y a lieu et pour certaines professions, le nombre d'heures de présence au poste de travail réputé être équivalent à quarante heures ou à deux mille quatre cents heures de travail effectif;

4 ° les cas et les conditions, notamment de rémunération majorée, dans lesquels peuvent être accomplies des heures supplémentaires;

5° les cas et les conditions dans lesquels des interruptions collectives de travail peuvent donner lieu à une augmentation ultérieure de la durée du travail afin de compenser ces pertes d'activité, les heures ainsi récupérées n'étant pas considérées comme des heures supplémentaires ;

6° les conditions dans lesquelles les négociateurs sociaux peuvent conclure des accords de modulation instaurant, en fonction des fluctuations saisonnières prévisibles de l'activité des entreprises, une répartition inégale des heures de

travail normales sur les diverses périodes de l'année, des périodes de moindre activité étant compensées par des périodes de plus grande activité ;

7° les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures supplémentaires.

CHAPITRE 2

Travail de nuit

ARTICLE 22.1

Les heures pendant lesquelles le travail est considéré comme travail de nuit sont fixées dans les conditions déterminées par décret.

ARTICLE 22.2

Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit ans.

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

ARTICLE 22.3

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

ARTICLE 22.4

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

CHAPITRE 3

Travail des femmes et des enfants

ARTICLE 23.1

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

ARTICLE 23.2

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou résilier son contrat de travail au cours d'une période d'essai.

Dans les emplois où un certificat médical est requis pour être embauché, la femme enceinte peut présenter un dossier incomplet si certains examens normalement prescrits se révèlent dangereux pour sa santé ou celle de l'embryon. Les examens non effectués sont reportés après l'accouchement.

ARTICLE 23.3

Sauf faute lourde de l'intéressée ou impossibilité de maintenir le contrat pour une raison étrangère à la grossesse ou à l'accouchement, il est interdit à l'employeur de licencier une femme pendant sa grossesse ainsi que pendant les douze semaines qui suivent l'accouchement.

Si un licenciement est notifié dans l'ignorance de la grossesse de l'intéressée la femme enceinte peut, dans un délai de quinze jours à compter de la notification de son licenciement se trouve annulé de ce fait sauf s'il est prononcé pour l'un des motifs justifiant, par application de l'alinéa précédent, la rupture du contrat de travail.

ARTICLE 23.4

Toute femme enceinte dont l'état a été constaté médicalement peut rompre son contrat de travail sans préavis et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture du contrat. La même faculté est offerte à la mère pendant la période d'allaitement définie à l'article 23.7 du présent Code.

ARTICLE 23.5

A l'occasion de son accouchement, et sans que cette interruption de service puisse être considérée comme une cause de rupture du contrat, toute femme a le droit de suspendre son travail pendant quatorze semaines consécutives dont huit semaines postérieures à la délivrance; cette suspension peut être prolongée de trois semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches.

Si l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail est prolongée jusqu'à épuisement des quatorze semaines sans préjudice de la prolongation prévue à l'alinéa précédent.

En tout état de cause, aucun licenciement ne peut être signifié ou prendre effet pendant la période du congé de maternité.

A la fin des périodes de suspension de son contrat, la femme salariée est réintégrée dans son emploi.

ARTICLE 23.6

Dès le troisième mois de sa grossesse, la femme a droit, dans la limite des tarifs des formations sanitaires administratives, au remboursement des soins médicaux en rapport avec l'état de grossesse ou les couches.

Pendant la période des quatorze semaines et sans préjudice de la prolongation prévue à l'article 23.5 alinéa premier, elle a également droit à une allocation de maternité égale au salaire qu'elle percevait au moment de la suspension de son contrat.

Ces prestations sont à la charge de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale qui établit à cet effet un compte de gestion alimenté par les cotisations d'employeurs.

ARTICLE 23.7

Pendant une période de quinze mois à compter de la naissance de l'enfant, la mère a droit à des repos pour allaitement. La durée totale de ces repos ne peut excéder une heure par journée de travail.

ARTICLE 23.8

Les enfants ne peuvent être employés dans une entreprise, même comme apprentis, avant l'âge de quatorze ans, sauf dérogation édictée par voie réglementaire.

ARTICLE 23.9

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 par 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 résilié avec paiement des indemnités de préavis et le licenciement, s'il y a lieu.

CHAPITRE 4

Repos hebdomadaire et jours fériés

ARTICLE 24.1

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

Les modalités d'application du présent article, notamment les professions pour lesquelles et les conditions dans lesquelles le repos peut exceptionnellement et pour des motifs nettement établis, soit être donné par roulement ou collectivement d'autres jours

que le dimanche, soit être suspendu par compensation de certaines fêtes rituelles ou locales, sont fixées par voie réglementaire.

ARTICLE 24.2

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

CHAPITRE 5

Congés payés

ARTICLE 25.1

Sauf disposition plus favorable des Conventions collectives ou du contrat individuel, le travailleur acquiert droit au congé payé, à la charge de l'employeur, à raison de deux jours ouvrables par mois de service effectif, sauf en ce qui concerne les travailleurs de moins de dix-huit ans qui ont droit à deux jours et deux dixièmes.

ARTICLE 25.2

La durée annuelle du congé défini à l'article précédent est augmentée de deux jours ouvrables après quinze ans d'ancienneté dans la même entreprise, de quatre jours après vingt ans, de six jours après vingt-cinq ans et de huit jours après trente ans.

ARTICLE 25.3

Pour le calcul de la durée du congé acquis, ne sont pas déduites les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle, les périodes de repos de femmes en couches prévues par l'article 23.5 du présent code et, dans une limite de six mois, les absences pour maladies dûment constatées par un médecin agréé.

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

ARTICLE 25.4

Dans la limite de dix jours, ne peuvent être déduites de la durée du congé acquis les permissions exceptionnelles accordées au travailleur à l'occasion d'événements familiaux touchant directement son propre foyer.

Les congés spéciaux accordés en sus des jours fériés peuvent, au contraire, être déduits à moins qu'ils n'aient fait l'objet d'une récupération ou d'une compensation sous quelque forme que ce soit.

Les dispositions relatives au régime des congés payés, notamment en ce qui concerne l'aménagement du congé, le calcul de l'allocation de congé et les permissions exceptionnelles sont fixées par voie réglementaire.

ARTICLE 25.5

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

ARTICLE 25.6

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

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

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

ARTICLE 25.7

Avec l'accord du salarié, le congé peut être fractionné à condition que le salarié bénéficie d'un repos d'au moins

quatorze jours consécutifs, jours de repos hebdomadaire ou jours fériés éventuels compris.

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

ARTICLE 25.8

L'employeur doit verser au travailleur, pendant toute la durée du congé, une allocation au moins égale aux salaires et aux divers éléments de rémunération définis à l'article 31.7. Cette allocation est versée au travailleur au moment de son départ en congé.

ARTICLE 25.9

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

ARTICLE 25.10

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

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

ARTICLE 25.11

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

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

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

ARTICLE 25.12

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

CHAPITRE 6

Voyages et transports

ARTICLE 26.1

Sous réserve des dispositions prévues à l'article 26.6, sont à la charge de l'employeur les frais de voyage du travailleur, de son conjoint et de ses enfants mineurs vivant habituellement avec lui ainsi que les frais de transport de leurs bagages:

- 1 ° du lieu de la résidence habituelle au lieu d'emploi;
 - 2° du lieu d'emploi au lieu de la résidence habituelle;
- En cas d'expiration du contrat à durée déterminée;
 - En de cas résiliation du contrat lorsque le travailleur a acquis droit au congé dans les conditions de l'article 25.9 ;
 - En cas de rupture du contrat du fait de l'employeur ou à la suite d'une faute lourde de celui-ci ;
 - En cas de rupture du contrat due à un cas de force majeure.

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

Toutefois, le contrat de travail ou la Convention collective peut prévoir une durée minimum de séjour du travailleur. Le montant des frais de transport, aller et retour, incombant à l'entreprise est proportionnel au temps de service du travailleur.

ARTICLE 26.2

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

ARTICLE 26.3

La classe de passage et le poids des bagages sont déterminés par la situation occupée par l'employé dans l'entreprise, suivant la stipulation de la Convention collective ou, à défaut, suivant les règles adoptées par l'employeur à l'égard de son personnel ou suivant les usages locaux.

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

ARTICLE 26.4

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

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

choisis.

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

Les délais de transport ne sont pas compris dans la durée maximum du contrat telle qu'elle est prévue à l'article 14.4 du présent Code.

ARTICLE 26.5

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

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

ARTICLE 26.6

Le travailleur qui a cessé son service peut exiger auprès de son ancien employeur, ses droits en matière de congé, de voyage et de transport dans un délai maximum d'une année à compter de la cessation de travail chez ledit employeur. Toutefois, les frais de voyage ne sont payés par l'employeur qu'en cas de déplacement effectif du travailleur.

ARTICLE 26.7

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

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

CHAPITRE 7

Oeuvres sociales

ARTICLE 27.1

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

Les économats sont admis sous la triple condition:

- a) Que les travailleurs ne soient pas obligés de s'y fournir;
- b) Que la vente des marchandises y soit faite exclusivement au comptant et sans bénéfice ;
- c) Que la comptabilité du ou des économats de l'entreprise soit entièrement autonome et soumise au contrôle d'une commission de surveillance élue par les travailleurs.

Le prix des marchandises mises en vente doit être affiché 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 27.2

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

ARTICLE 27.3

Des services sociaux, notamment des cantines, restaurants, cafétérias,

crèches, terrains de loisirs, sans que cette énumération soit limitative, peuvent être créés au sein des entreprises dans les conditions déterminées par décret.

TITRE III

SALAIRE

CHAPITRE PREMIER

Détermination du salaire

ARTICLE 31.1

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

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 31.2

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

ARTICLE 31.3

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

Les catégories et classifications professionnelles ainsi que les critères de promotion professionnelle doivent

être communs aux travailleurs des deux sexes.

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

ARTICLE 31.4

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

ARTICLE 31.5

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

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

Ces prestations éventuelles constituent un élément du salaire.

ARTICLE 31.6

Des décrets pris après avis de la Commission consultative du Travail fixent les salaires minima interprofessionnels garantis (**SMIG**).

ARTICLE 31.7

Lorsque la rémunération des services est constituée, en totalité ou en partie, par des commissions ou primes et prestations

diverses ou des indemnités représentatives de ces prestations, dans la mesure où celles-ci ne constituent pas un remboursement de frais, il en est tenu compte pour le calcul de la rémunération du congé payé, ainsi que pour le calcul des indemnités de préavis, de licenciement et des dommages-intérêts.

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

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

CHAPITRE 2

Paiement du salaire

ARTICLE 32.1

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

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

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

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

ARTICLE 32.2

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

ARTICLE 32.3

A l'exception des professions dont la liste est définie par décret, 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.

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

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

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

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

ARTICLE 32.4

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

ARTICLE 32.5

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

réquisition de l'inspecteur du Travail et des Lois sociales.

Sauf dérogation autorisée par l'inspecteur du travail et des Lois sociales, les employeurs sont tenus de délivrer au travailleur, au moment du paiement, un bulletin individuel de paie dont la structure est fixée par décret.

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

ARTICLE 32.6

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

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

ARTICLE 32.7

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

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

La demande est aussitôt transmise au président qui fixe la date d'audience la

plus proche possible pour statuer éventuellement en son hôtel, et ce, même un dimanche ou un jour férié.

Les parties sont immédiatement convoquées ainsi qu'il est dit à l'article 81.16. Elles sont tenues de se présenter en personne au jour et à l'heure fixés devant le président du tribunal. Elles peuvent se faire assister ou représenter conformément aux dispositions de l'article 81.17.

La décision est exécutoire immédiatement nonobstant opposition ou appel.

CHAPITRE 3

Privilèges, garanties et prescription du salaire

ARTICLE 33.1

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

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

ARTICLE 33.2

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

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

ARTICLE 33.3

Les créances de salaires, primes, commissions, prestations diverses, indemnités de toute nature notamment celle pour inobservation du préavis ainsi que l'indemnité de licenciement ou les dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail, priment

toutes créances privilégiées, y compris celle du Trésor public

ARTICLE 33.4

La créance de salaire des salariés et apprentis, pour l'année échue et pour l'année en cours, est privilégiée sur les meubles du débiteur dans les conditions prévues par la loi concernant le règlement judiciaire et la faillite. Cette créance comprend non seulement les salaires et appointements proprement dits, mais tous les accessoires desdits salaires et appointements et, éventuellement l'indemnité de préavis, l'indemnité de congé payé, l'indemnité de licenciement et l'indemnité qui pourrait être due pour rupture abusive du contrat de travail.

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

ARTICLE 33.5

L'action en paiement du salaire et de ses accessoires se prescrit par douze mois pour tous les travailleurs.

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

ARTICLE 33.6

La prescription a lieu quoi qu'il y ait eu continuation du travail.

Elle n'est interrompue que par:

- Une reconnaissance écrite de l'employeur mentionnant le montant du salaire dû,

- Une réclamation du travailleur lésé adressée à son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception,

- Une requête adressée à l'inspecteur du Travail et des Lois sociales avec accusé de réception,

- Une requête déposée au tribunal du Travail et enregistrée au greffe.

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

CHAPITRE 4

Retenues sur salaires

ARTICLE 34.1

En dehors des prélèvements obligatoires et des consignations qui peuvent être prévues par les Conventions collectives et les contrats, il ne peut être fait de retenue sur appointements ou salaires que par saisie-arrêt ou cession volontaire, souscrite devant le magistrat du lieu de résidence ou à défaut l'inspecteur du Travail et des Lois sociales, pour le remboursement d'avance d'argent consenti par l'employeur au travailleur.

Toutefois, lorsque le magistrat ou l'inspecteur du Travail et des Lois sociales habite à plus de vingt-cinq kilomètres, il peut y avoir consentement réciproque et écrit devant le chef de l'unité administrative la plus proche.

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

En tout état de cause, il ne peut y avoir compensation entre les appointements ou salaires et les sommes dues par le travailleur, notamment au titre de la réparation d'un préjudice que dans la limite de la partie saisissable et sur les seules sommes immobilisées conformément aux dispositions de l'article 32.7 au greffe du tribunal du Travail.

ARTICLE 34.2

Des décrets fixent les portions de

saire soumises à prélèvements progressifs et les taux y afférents.

La retenue visée à l'article précédent ne peut, pour chaque paie, excéder les taux fixés par ces décrets.

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 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.

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

ARTICLE 34.3

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

Les sommes retenues au travailleur en violation des dispositions ci-dessus portent intérêt à son profit au 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.

TITRE IV

HYGIENE, SECURITE ET SANTE AU

TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER

Hygiène et sécurité

ARTICLE 41.1

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

l'entreprise.

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

ARTICLE 41.2

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

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

ARTICLE 41.3

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

ARTICLE 41.4

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

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

ARTICLE 41.5

Des décrets déterminent les mesures générales de protection et de salubrité applicables à tous les établissements et entreprises assujettis au présent code notamment en ce qui concerne l'éclairage, l'aération ou la ventilation, les eaux potables, les fosses d'aisance, l'évacuation des poussières et vapeurs, les précautions à prendre contre

les incendies, les rayonnements, le bruit et les vibrations; et, au fur et à mesure des nécessités constatées, les prescriptions particulières relatives à certaines professions, à certains travaux, opérations ou modes de travail.

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

CHAPITRE 2

Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

ARTICLE 42.1

Dans tous les établissements ou entreprises employant habituellement plus de cinquante salariés, il doit être créé un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

ARTICLE 42.2

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail est composé, notamment, de délégués du Personnel et de délégués syndicaux dans des conditions déterminées par décret.

ARTICLE 42.3

Des décrets déterminent, en fonction des entreprises, les personnes qui, sans être membres du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, doivent être convoquées à ses réunions.

ARTICLE 42.4

Sans préjudice des attributions de tout délégué du Personnel, le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des conditions de travail est chargé de l'étude des conditions d'hygiène et de sécurité dans lesquelles sont assurées la protection et la santé des travailleurs. Il veille à l'application des prescriptions législatives et réglementaires et contribue à

l'éducation des travailleurs dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité.

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

CHAPITRE 3

Services de Santé au travail

ARTICLE 43.1

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

Ce service comprend notamment un examen médical des candidats à l'embauche ou des salariés nouvellement embauchés, au plus tard avant l'expiration de leur période d'essai ; des examens périodiques des salariés en vue de s'assurer de leur bon état de santé et du maintien de leur aptitude au poste de travail occupé.

ARTICLE 43.2

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

TITRE V

SYNDICATS PROFESSIONNELS

CHAPITRE PREMIER

Liberté syndicale et constitution des syndicats

ARTICLE 51.1

Les travailleurs ainsi que les employeurs, les professions libérales ou les exploitants indépendants n'employant pas de personnel peuvent constituer librement des syndicats professionnels de leur choix dans des secteurs d'activité et des secteurs géographiques qu'ils déterminent. Ils ont le droit d'y adhérer librement, de même que les personnes

ayant quitté l'exercice de leur fonction ou de leur profession, sous réserve d'avoir exercé celle-ci pendant un an au moins.

ARTICLE 51.2

Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits, ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels des personnes, professions ou entreprises visées par leurs statuts.

ARTICLE 51.3

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

ARTICLE 51.4

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

Ce dépôt a lieu à la mairie ou au siège de la circonscription administrative où le syndicat est établi et copie des statuts est adressée à l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales et au Procureur de la République du ressort.

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.

ARTICLE 51.5

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

l'électorat les régissant.

Sous réserve de jouissance de ces mêmes droits, peuvent également accéder aux fonctions d'Administration et de Direction, les étrangers séjournant régulièrement sur le territoire de la Côte d'Ivoire depuis trois ans au moins.

ARTICLE 51.6

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 51.7

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

ARTICLE 51.8

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

ARTICLE 51.9

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

CHAPITRE 2

Capacité civile des syndicats

ARTICLE 52.1

Les syndicats professionnels jouissent de la capacité civile. Ils ont le droit d'ester en justice, d'acquiescer sans

autorisation, à titre gratuit ou onéreux, des biens meubles ou immeubles.

ARTICLE 52.2

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

ARTICLE 52.3

Ils peuvent affecter une partie de leurs ressources à la création de logements de travailleurs, à l'acquisition de terrains de culture ou de terrains d'éducation physique à l'usage de leurs membres.

ARTICLE 52.4

Ils peuvent créer, administrer ou subventionner des oeuvres professionnelles telles que : institutions de prévoyance, caisses de solidarité, laboratoires, champs d'expérience, oeuvres d'éducation scientifique, agricole ou sociale, cours et publications intéressant la profession.

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

ARTICLE 52.5

Ils peuvent subventionner des sociétés coopératives de production ou de consommation.

ARTICLES 52.6

Ils peuvent passer contrats ou conventions avec tous autres syndicats, sociétés, entreprises ou personnes. Les Conventions Collectives de Travail sont passées dans les conditions déterminées au titre VII du présent Code.

ARTICLE 52.7

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

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

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

ARTICLE 52.8

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

Ils s'efforcent de répondre à toutes les consultations qui leur sont adressées par les fonctionnaires de l'Administration du travail compétents et de prêter à ceux-ci leur collaboration dans tous les cas où elle est prescrite par la loi ou le règlement.

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

CHAPITRE 3

Marques syndicales

ARTICLE 53.1

Sont applicables aux marques ou labels syndicaux, les dispositions régissant les marques de fabrique ou de commerce. Ces marques ou labels

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

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

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

CHAPITRE 4

Caisses de secours mutuels et de retraite

ARTICLE 54.1

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

ARTICLE 54.2

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

ARTICLE 54.3

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

CHAPITRE 5

Unions des syndicats

ARTICLE 55.1

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

Ils peuvent se constituer en unions sous quelque dénomination que ce soit.

ARTICLE 55.2

Les dispositions des articles 51.2, 51.4, 51.5, 51.6 et 51.8 sont applicables aux unions de syndicats qui doivent faire connaître, dans les conditions prévues à l'article 51.4, le nom et le siège statutaire 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 55.3

Les unions de syndicats jouissent de tous les droits conférés aux syndicats professionnels par le présent titre.

CHAPITRE 6

Syndicats représentatifs

ARTICLE 56.1

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

ARTICLE 56.2

L'audience d'un syndicat de travailleurs est considérée comme suffisante dans le cadre de l'établissement ou de l'entreprise lorsque ce syndicat a obtenu, lors des dernières élections des délégués du personnel, au premier ou au

second tour, au moins trente pour cent des suffrages valablement exprimés, représentant au moins quinze pour cent des électeurs inscrits. Aucun autre critère ne peut être retenu.

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

ARTICLE 56.3

L'audience d'un syndicat ou d'une organisation d'employeurs doit toujours être considérée comme suffisante, soit lorsqu'il regroupe au moins trente pour cent des entreprises du secteur géographique et d'activité qui est le sien, soit lorsqu'il regroupe de~ entreprises qui emploient ensemble au l110ins vingt cinq pour cent des salariés travaillant dans le secteur géographique et d'activité qui est le sien.

TITRE VI

REPRESENTATION DES TRAVAILLEURS DANS L'ENTREPRISE

CHAPITRE PREMIER

Délégués du personnel

ARTICLE 61.1

Les délégués du personnel sont élus pour une durée de deux ans. Ils sont rééligibles.

ARTICLE 61.2

Le nombre de travailleurs à partir duquel et les catégories d'établissements dans lesquels l'institution de délégués du personnel est obligatoire, le nombre des délégués et leur répartition sur le plan professionnel, les conditions exigées pour

être électeur ou éligible ainsi que les conditions de révocation des délégués par leur collègue d'électeurs sont fixés par décret.

ARTICLE 61.3

L'élection a lieu au scrutin secret et sur des listes établies par les organisations syndicales au sein de chaque établissement, pour chaque catégorie de personnel.

Si le nombre des suffrages valablement exprimés est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour des candidats autres que ceux proposés par les organisations syndicales.

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

ARTICLE 61.4

L'initiative des élections incombe à l'employeur. En cas de renouvellement de l'institution, les élections doivent être organisées dans le mois qui précède la fin des mandats.

En cas de carence de l'employeur, l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales peut ordonner l'organisation d'élections ou de nouvelles élections. A moins que l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales ait constaté que l'entreprise n'était plus soumise à l'obligation d'élire des délégués du personnel, les mandats en cours sont prorogés jusqu'aux nouvelles élections.

ARTICLE 61.5

Les contestations relatives à l'électorat, à l'éligibilité des délégués du personnel, ainsi qu'à la régularité des opérations électorales sont de la compétence des juridictions de droit commun qui statuent d'urgence en premier et dernier ressort.

ARTICLE 61.6

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

ARTICLE 61.7

Tout licenciement d'un délégué du personnel envisagé par l'employeur ou son représentant doit être soumis à l'autorisation préalable de l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales. L'employeur ne peut poursuivre la rupture du contrat par d'autres moyens.

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

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués du personnel pendant une période de six mois, à partir de l'expiration de leur mandat et des candidats aux fonctions de délégués du personnel présentés au premier tour par les organisations syndicales de travailleurs, dès la publication des candidatures et pendant une période de trois mois.

ARTICLE 61.8

Les délégués du personnel ont pour mission :

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

- De saisir l'Inspection du Travail et des Lois Sociales de toute plainte ou réclamation concernant l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle;

- De veiller, dans l'entreprise où il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, à l'application des prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs et à la prévoyance sociale et de proposer toutes mesures utiles à ce sujet ;

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

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

ARTICLE 61.9

Chaque année, l'employeur doit informer les délégués du personnel sur la situation de l'entreprise.

ARTICLE 61.10

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

CHAPITRE 2

Délégués syndicaux

ARTICLE 62.1

Un délégué syndical peut être désigné au sein de l'entreprise ou de l'établissement par toute Organisation syndicale régulièrement constituée et représentative des travailleurs, conformément aux dispositions de l'article 56.2 alinéa premier du présent Code. Lorsqu'il existe un collège propre à l'encadrement, les critères de représentativité sont appréciés dans ce collège pour toute Organisation qui ne présente de candidat que dans celui-ci.

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

ARTICLE 62.2

Le délégué syndical assure la représentation de son syndicat dans l'entreprise, tant envers l'employeur qu'envers les travailleurs.

Il est convoqué aux réunions que l'employeur doit organiser avec les délégués du personnel ; il peut y prendre la parole.

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

ARTICLE 62.3

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

ARTICLE 62.4

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

TITRE VII

CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER

Nature et validité des Conventions Collectives

ARTICLE 71.1

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

ARTICLE 71.2

La Convention peut contenir 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.

ARTICLE 71.3

Les Conventions Collectives déterminent leur champ d'application. Au plan professionnel, celui-ci est défini en terme de branche d'activité. Au plan géographique, il peut être national, régional ou local.

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

ARTICLE 71.4

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

- Soit des stipulations statutaires de cette Organisation;
- Soit d'une délibération spéciale de cette Organisation ;
- Soit de mandats spéciaux et écrits qui leur sont donnés individuellement par tous les adhérents de cette Organisation.

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

ARTICLE 71.5

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

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

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

ARTICLE 71.6

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

ARTICLE 71.7

Tout syndicat professionnel ou tout employeur qui n'est pas partie à une Convention Collective peut y adhérer

ultérieurement.

ARTICLE 71.8

La Convention Collective doit être écrite en langue française, sous peine de nullité.

Les conditions dans lesquelles sont déposées, publiées et traduites les Conventions Collectives ainsi que les conditions dans lesquelles s'effectuent les adhésions prévues au dernier alinéa de l'article précédent sont fixées par voie réglementaire.

ARTICLE 71.9

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

Lorsque l'employeur est lié par les clauses d'une convention collective de travail, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui.

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

CHAPITRE 2

Conventions Collectives susceptibles d'être étendues

ARTICLE 72.1

Les Conventions Collectives ayant pour objet de régler les rapports entre employeurs et travailleurs d'une ou plusieurs branches d'activité sur le plan national, régional ou local, sont conclues entre les Organisations syndicales

d'employeurs et de travailleurs intéressés, considérées comme représentatives, et sont susceptibles d'extension à tous les employeurs et travailleurs de la ou des branches d'activité visées, dans les formes et conditions définies par décret.

L'extension n'est possible que si la situation économique et sociale des entreprises susceptibles d'être concernées par cette mesure est analogue à celle des entreprises d'ores et déjà liées par la Convention. Si, compte tenu notamment de leur chiffre d'affaires ou de leurs effectifs, cette condition n'est remplie que par une partie des entreprises, l'extension doit être limitée à cette seule catégorie.

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

ARTICLE 72.2

Les Conventions Collectives visées par le présent chapitre contiennent obligatoirement des clauses relatives:

- 1) Au libre exercice du droit syndical et à la liberté d'opinion des travailleurs ;
- 2) Aux salaires applicables par catégorie professionnelle;
- 3) Aux modalités d'exécution et aux taux des heures supplémentaires, du travail de nuit et des jours non ouvrables ;
- 4) A la durée de la période d'essai et celle du préavis ;
- 5) Aux délégués du personnel ;
- 6) A la procédure de révision, modification et dénonciation de tout ou partie de la convention collective
- 7) Aux modalités d'application du principe: "**à travail de valeur égale, salaire égal**" pour les femmes et pour les jeunes;
- 8) Aux congés payés.

ARTICLE 72.3

Les Conventions Collectives peuvent également contenir, sans que cette énumération soit limitative, des

clauses relatives:

- 1) Aux primes d'ancienneté et d'assiduité;
- 2) A l'indemnité pour frais professionnels et assimilés;
- 3) Aux indemnités de déplacement ;
- 4) Aux primes de panier pour tous les travailleurs devant prendre leur repas sur le lieu de travail ;
- 5) Aux conditions générales de la rémunération au rendement, chaque fois qu'un tel mode de rémunération est reconnu possible;
- 6) A la majoration pour travaux pénibles, dangereux, insalubres;
- 7) Aux conditions d'embauchage et de licenciement des travailleurs, sans que les dispositions prévues puissent porter atteinte au libre choix du syndicat par le travailleur
- 8) Quand il y a lieu, à l'organisation et au fonctionnement de l'apprentissage et de la formation professionnelle dans le cadre de la branche d'activité considérée;
- 9) Aux conditions particulières de travail des femmes et des jeunes dans certaines entreprises se trouvant dans le champ d'application de la convention ;
- 10) Quand il y a lieu, aux modalités de constitution du cautionnement visé à l'article 13.5 ;
- 11) A l'emploi, à temps réduit, de certaines catégories de personnel et à leurs conditions de rémunération ;
- 12) A l'organisation, à la gestion et au financement des services sociaux et médicosociaux;
- 13) Aux conditions particulières du travail : travaux par roulement, travaux pendant le repos hebdomadaire et durant les jours fériés.
- 14) Aux procédures conventionnelles d'arbitrage suivant lesquelles sont ou peuvent être réglés les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les travailleurs liés par la Convention.

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

ARTICLE 72.4

Avec l'avis favorable de la Commission Consultative du Travail, il

peut être procédé à l'extension d'Accords collectifs qui ne portent que sur un ou plusieurs points déterminés.

CHAPITRE 3

Accords collectifs d'établissement

ARTICLE 73.1

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

ARTICLE 73.2

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

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

Les dispositions des articles 71.5, 71.6, 71.8 et 71.9 s'appliquent aux accords prévus au présent article.

CHAPITRE 4

Conventions Collectives dans les services, entreprises et établissements publics

ARTICLE 74.1

Lorsque le personnel des services, entreprises et établissements publics n'est pas soumis à un statut législatif ou

réglementaire particulier, des Conventions Collectives peuvent être conclues conformément aux dispositions du présent chapitre.

ARTICLE 74.2

Lorsqu'une Convention Collective a été étendue en application de l'article 72.1, elle est, en l'absence de dispositions contraires, applicable aux services, entreprises et établissements publics visés par le présent chapitre qui, en raison de leur nature et de leur activité, se trouvent placés dans son champ d'application.

CHAPITRE 5

Exécution des Conventions Collectives

ARTICLE 75.1

Les groupements de travailleurs ou d'employeurs liés par une Convention Collective ou un Accord d'Etablissement sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à en compromettre la loyale exécution.

Ils ne sont garants de cette exécution que dans la mesure déterminée par la Convention.

ARTICLE 75.2

Les groupements capables d'ester en justice, liés par une Convention Collective de travail ou un Accord prévu à l'article 73.1 ci-dessus, peuvent, en leur nom propre intenter une action en dommages-intérêts à l'encontre de tous autres groupements de leurs propres membres ou de toutes personnes liés par la Convention ou l'Accord, qui en violeraient les engagements contractés.

ARTICLE 75.3

Les personnes liées par une Convention

Collective ou un Accord prévu à l'article 73.1 ci-dessus peuvent intenter une action en dommages-intérêts à l'encontre d'autres personnes ou groupements liés par la Convention ou l'Accord, qui violeraient à leur égard les engagements contractés.

ARTICLE 75.4

Les groupements capables d'ester en justice, liés par une Convention Collective de travail ou un Accord prévu à l'article 73.1 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 est intentée, soit par une personne, soit par un groupement, tout groupement capable d'ester en justice, dont les membres sont liés par la Convention ou l'Accord, peut toujours intervenir à l'instance engagée, à raison de l'intérêt collectif que la solution du litige peut présenter pour ses membres.

TITRE VIII

DIFFERENDS RELATIFS AU TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER

Différends individuels

Section 1 - Règlement amiable

ARTICLE 81.1

Tout travailleur ou tout employeur peut demander à l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales, à son délégué ou à son suppléant légal de tenter d'aboutir à un règlement amiable du litige individuel par les parties.

Dans ce cas, la partie défenderesse est tenue de se prêter à cette tentative.

ARTICLE 81.2

Les parties sont tenues de se présenter au jour et à l'heure fixés par la convocation de l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales acheminée par cahier de transmission, par voie postale avec accusé de réception ou par tout autre moyen offrant des garanties de preuve équivalentes.

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

Si le défendeur ne se présente pas ou n'est pas représenté, l'affaire est transmise au Tribunal du Travail; celui-ci prononce sur le vu du procès-verbal de non comparution dressé par l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales, une amende civile conformément à l'alinéa 2 de l'article 100.6.

Le jugement est imprimé et affiché aux frais du défendeur non comparant.

ARTICLE 81.3

L'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales cherche à concilier les parties sur la base des normes fixées par la loi, la réglementation, les Conventions Collectives, les Accords collectifs d'établissement et le contrat individuel de travail.

Le règlement à l'amiable du différend devant l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales est définitif.

ARTICLE 81.4

Tout procès-verbal afférent à la tentative de règlement amiable énonce les différents chefs de la demande, y compris les dommages et intérêts s'il y a lieu.

En cas de règlement total, le procès-verbal mentionne, d'une part, les points sur lesquels l'accord des parties est intervenu et s'il y a lieu, les sommes convenues pour chaque chef de demande

et, d'autre part les chefs de demande dont il a été fait abandon.

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

En l'absence de tout règlement amiable, l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales consigne sur le procès-verbal les motifs de l'échec.

ARTICLE 81.5

En l'absence d'un versement immédiat ou dans le délai imparti, et en présence de l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales, des sommes convenues par règlement amiable, le procès-verbal est présenté en deux exemplaires par la partie la plus diligente au Président du Tribunal du Travail dans le ressort duquel il a été établi. Celui-ci y appose la formule exécutoire et fait déposer un exemplaire au rang des minutes du Tribunal du Travail.

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

ARTICLE 81.6

En cas d'échec de la tentative de règlement amiable, une action peut être introduite devant le Tribunal du Travail dans les conditions prévues à l'article 81.16.

Section 2 - Règlement contentieux

ARTICLE 81.7

Les Tribunaux du Travail connaissent les différends individuels pouvant s'élever à l'occasion du contrat de travail ou d'apprentissage, y compris les

accidents de travail et les maladies professionnelles, entre les travailleurs ou apprentis et leurs employeurs ou maîtres.

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

ARTICLE 81.8

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

ARTICLE 81.9

Les tribunaux du Travail sont constitués par une chambre spéciale des tribunaux de première instance ; leur compétence s'étend aux ressorts de ces derniers.

Toutefois, lorsque l'importance du marché du Travail l'exige, il peut être créé auprès des sections détachées des tribunaux de première instance, des tribunaux du Travail avec la même compétence territoriale.

ARTICLE 81.10

La chambre spéciale est composée:

- Du président du tribunal de première instance ou de la section détachée ou d'un magistrat de la juridiction désigné par lui, président;

- D'un assesseur employeur et d'un assesseur travailleur pris parmi ceux figurant sur les listes établies en conformité de l'article 81.11 ci-dessous. Pour chaque affaire, le président désigne autant que possible les assesseurs employeurs et travailleurs appartenant à la catégorie professionnelle intéressée. La chambre spéciale peut être divisée en

sections professionnelles lorsque la structure du marché du travail justifie.

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

En cas de carence répétée et constatée des assesseurs, le magistrat peut siéger seul.

ARTICLE 81.11

Les assesseurs et leurs suppléants sont nommés dans les conditions définies par décret. Ils sont choisis sur les listes présentées par les organisations syndicales représentatives ou, en cas de carence, par l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales.

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

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

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

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

ARTICLE 81.12

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

L'initiative de cette convocation appartient au Président du Tribunal du Travail.

Dans 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 au Procureur de la République.

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

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

- Le blâme;
- La suspension pour un temps qui ne peut excéder six mois;
- L'exclusion.

ARTICLE 81.13

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

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

ARTICLE 81.14

Les fonctions d'assesseurs titulaires ou suppléants des tribunaux du Travail sont gratuites.

Toutefois, peuvent être allouées aux assesseurs des indemnités de séjour et de déplacement dont le montant ne peut être inférieur au montant des salaires et indemnités perdus. Ce montant est fixé par voie réglementaire.

Le licenciement des assesseurs travailleurs est soumis aux règles prévues à l'article 61.7 du présent Code.

ARTICLE 81.15

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

ARTICLE 81.16

L'action est introduite par déclaration écrite ou orale faite au Greffe du Tribunal du Travail, accompagnée s'il y a lieu du procès-verbal de non conciliation de l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales. Inscription est faite sur un registre tenu spécialement à cet effet ; un extrait de cette inscription est délivré à la partie ayant introduit l'action.

Dans les deux jours à dater de la réception de la demande, dimanche et jours fériés non compris, le Président cite les parties à comparaître dans un délai qui ne peut excéder douze jours, majoré s'il y a lieu des délais de distance fixés dans les conditions prévues à l'article 81.31.

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

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

ARTICLE 81.17

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

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

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

Président du Tribunal du Travail.

ARTICLE 81.18

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

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

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

ARTICLE 81.19

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

Le Président dirige les débats, interroge et confronte les parties, fait comparaître les témoins cités à la diligence des parties ou par lui-même, dans les formes indiquées à l'article 81.16.

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

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

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

Le Président procède à l'audition de toute autre personne dont il juge la

déposition utile au règlement du différend ; il peut procéder ou faire procéder à tous constats ou expertises.

ARTICLE 81.20

Les assesseurs du Tribunal du Travail peuvent être récusés:

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

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

ARTICLE 81.21

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

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

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

ARTICLE 81.22

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

ARTICLE 81.23

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

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

ARTICLE 81.24

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

ARTICLE 81.25

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

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

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

Une expédition du jugement doit être également transmise à l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales du ressort.

ARTICLE 81.26

En cas de jugement par défaut, signification du jugement est faite à la partie défaillante, par le greffier, dans les mêmes conditions qu'à l'article 81.16.

Le jugement par défaut est susceptible d'opposition dans les dix jours et d'appel dans les quinze jours, à compter de la signification à personne ou à

domicile. Passé ce dernier délai, le jugement est exécutoire.

Sur opposition, le président convoque à nouveau les parties comme il est dit à l'article 81.16 ; le nouveau jugement, nonobstant tout défaut, est exécutoire.

ARTICLE 81.27

Le Tribunal du Travail statue en premier et dernier ressort, lorsque le chiffre de la demande n'excède pas dix fois le salaire minimum interprofessionnel garanti (**SMIG**) mensuel.

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

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

ARTICLE 81.28

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

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

Si une demande reconventionnelle est reconnue non fondée et formée uniquement en vue de rendre le jugement susceptible d'appel, l'auteur de cette demande peut être condamné à des

dommages-intérêts envers l'autre partie, même au cas où, en appel, le jugement en premier ressort n'a été confirmé que partiellement.

ARTICLE 81.29

Dans les quinze jours du prononcé du jugement, appel peut être interjeté dans les formes prévues à l'article 81.16.

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

L'appel est jugé sur pièces dans le mois suivant la réception du dossier. Toutefois, les parties peuvent demander à être entendues en ce cas, la représentation des parties obéit aux règles fixées par l'article 81.17.

ARTICLE 81.30

La Cour Suprême connaît des recours en cassation contre les jugements et arrêts rendus en dernier ressort.

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

ARTICLE 81.31

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

CHAPITRE 2

Différends collectifs

Section 1 - Dispositions générales

ARTICLE 82.1

Tous les salariés ont le droit de se mettre en grève.

La grève est un arrêt concerté du

travail, décidé par les salariés pour faire aboutir des revendications professionnelles.

Sous réserve des dispositions de l'article 82.16 du présent Code, la grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute lourde imputable au travailleur.

ARTICLE 82.2

La grève doit être précédée d'un préavis permettant la négociation entre les parties.

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

Est interdite toute grève déclenchée dans l'observation du préavis prévu à l'alinéa premier.

ARTICLE 82.3

A peine de nullité, le préavis de grève doit être notifié par écrit à l'autorité compétente de l'Administration du Travail. Cette notification comporte les raisons et les revendications formulées par les salariés déposant le préavis de grève, assistés éventuellement par les organisations syndicales.

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

ARTICLE 82.4

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

ARTICLE 82.5

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

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

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

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

Section 2 - Conciliation

ARTICLE 82.6

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

ARTICLE 82.7

En cas d'échec de la conciliation, le différend est soumis:

- Soit à la procédure conventionnelle d'arbitrage, s'il en existe en application de l'article 72.3, 14° du présent code;
- Soit à la procédure d'arbitrage prévue à la section ci-après, si les parties en conviennent. A cette fin, celles-ci disposent d'un délai de six jours à compter de la date à laquelle l'échec total ou partiel de la conciliation a été constaté ;
- Soit à la procédure de la médiation prévue ci-dessous.

Section 3 - Arbitrage

ARTICLE 82.8

Lorsque les parties conviennent de soumettre le différend à la procédure d'arbitrage, elles acceptent d'en exécuter la sentence et s'interdisent tout lock-out ou toute grève pendant le déroulement de la procédure.

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

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

ARTICLE 82.9

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

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

Il se prononce en droit sur les points du conflit relatifs à l'interprétation des lois, règlements, Conventions Collectives ou Accords en vigueur.

Il statue en équité sur les autres différends, notamment lorsque ceux-ci portent sur les salaires ou sur les conditions de travail quand celles-ci ne sont pas fixées par les dispositions des lois, règlements, Conventions Collectives ou Accords collectifs en vigueur, ainsi que sur les différends relatifs à la négociation et à la révision des clauses des Conventions Collectives.

Il a les plus larges pouvoirs pour s'informer de la situation économique des entreprises et de la situation des travailleurs intéressés par le conflit. Il peut procéder à toutes enquêtes auprès des entreprises et des syndicats et requérir des parties la production de tout document ou renseignement d'ordre économique, comptable, financier, statistique ou administratif susceptible de lui être utile pour l'accomplissement de sa mission. Il peut recourir aux offices d'experts-comptables agréés et généralement, de toute personne qualifiée susceptible de l'éclairer.

La sentence arbitrale est notifiée aux parties par lettre recommandée avec avis de réception, dans les quarante-huit heures de sa date, par les soins de l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales.

La sentence arbitrale ne peut faire l'objet d'autres recours que pour excès de pouvoir ou violation de la loi, portés devant la Cour Suprême.

Section 4 – Médiation

ARTICLE 82.10

Dans le cas où les parties ne s'accordent pas sur le choix de la procédure d'arbitrage prévue ci-dessus dans le délai prescrit à l'article 82.4, la procédure de la médiation peut être engagée par la partie la plus diligente, qui saisit à cette fin l'autorité désignée par décret, laquelle

invite les parties à désigner un médiateur dans le délai maximum de six jours.

Si les parties ne s'accordent pas pour désigner un médiateur, celui-ci est choisi d'office par l'autorité compétente sur la liste des personnes désignées pour assumer les fonctions d'arbitre en application de l'article 82.8.

Le médiateur convoque les parties par lettre recommandée avec accusé de réception et, dans un délai de douze jours ouvrables susceptible d'être prorogé d'une égale durée avec l'accord des parties, dresse un rapport motivé de ses investigations. Les conclusions de ce rapport établissent, sous forme de recommandation, un projet de règlement des points en litige.

Le médiateur a les mêmes pouvoirs que l'arbitre tels qu'ils sont définis à l'article 82.9 ci-dessus.

Toutefois, lorsque le médiateur constate que le conflit porte sur l'interprétation ou la violation d'une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle, il doit recommander aux parties de soumettre les points litigieux à la juridiction compétente pour en connaître.

Le rapport et la recommandation du médiateur sont immédiatement communiqués à l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales, qui les transmet aux parties dans les quarante huit heures, ainsi qu'à l'autorité compétente.

A l'expiration d'un délai de quatre jours francs à compter de la notification du rapport et de la recommandation du médiateur aux parties, si aucune de celles-ci n'a manifesté son opposition, la recommandation, sous réserve du dépôt prévu à l'alinéa 82.12 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. Le récépissé de l'expédition fait foi de l'opposition.

En cas d'opposition, les conclusions de la recommandation sont rendues publiques.

Section 5

Arbitrage obligatoire

ARTICLE 82.11

Le Président de la République peut, s'il estime que la grève ou le lock-out risque d'être préjudiciable à l'ordre public ou à l'intérêt général, décider de soumettre le différend au comité arbitral composé d'un magistrat et de deux arbitres, suivant la procédure, les délais et les effets prévus au présent titre.

Cette possibilité est ouverte dans les circonstances suivantes :

1° - Si la grève affecte un service essentiel dont l'interruption risque de mettre en danger dans tout ou partie de la population, la vie, la santé ou la sécurité des personnes ;

2° - En cas de crise nationale aiguë.

Section 6 - Exécution des Accords de conciliation, des sentences arbitrales et des recommandations devenues exécutoires

ARTICLE 82.12

L'exécution des Accords intervenus en conciliation, des sentences arbitrales et des recommandations devenues exécutoires est obligatoire.

La sentence arbitrale et la recommandation devenue exécutoire, en cas de leur silence sur ce point, produisent effet à dater du jour du dépôt de la requête aux fins de conciliation.

Les minutes des accords et sentences sont déposées au greffe du Tribunal du Travail du lieu du différend au jour de leur rendu, les minutes des recommandations devenues exécutoires au jour suivant l'expiration du délai d'opposition ou de la main-levée de l'opposition si celle-ci a été formée.

Les Accords de conciliation, les sentences arbitrales et les recommandations devenues exécutoires sont insérés au *Journal Officiel* et affichés dans les bureaux de l'Inspection du Travail et des Lois Sociales, ainsi qu'au lieu du travail où est né le conflit.

Les syndicats professionnels peuvent exercer toutes actions qui naissent d'un accord de conciliation, d'une sentence arbitrale ou d'une recommandation devenue exécutoire, dans les conditions prévues au chapitre 5 du titre VII du présent Code.

ARTICLE 82.13

Lorsqu'un accord de conciliation, une sentence arbitrale ou une recommandation devenue exécutoire porte sur l'interprétation des clauses d'une Convention Collective relatives aux salaires et aux conditions du travail, cet Accord, cette sentence ou cette recommandation produit les effets d'une Convention Collective.

Si l'accord, la sentence ou la recommandation est intervenu en vue de régler un différend survenu dans une branche d'activité où une Convention Collective a été conclue en application des dispositions du présent Code, cet Accord, cette sentence ou cette recommandation doit, à la demande des organisations syndicales signataires de la Convention Collective étendue, faire l'objet d'un arrêté d'extension.

ARTICLE 82.14

L'arbitre, le médiateur, les personnes et les experts aux offices desquels il peut être fait appel en application du présent chapitre, sont tenus au secret professionnel sous les peines prévues à l'article ci-dessous, en ce qui concerne les informations et les documents qui leur sont communiqués, ainsi que les faits qui viendraient à leur connaissance dans l'accomplissement de leur mission.

ARTICLE 82.15

Les frais occasionnés par la procédure de conciliation, d'arbitrage ou de médiation, notamment les frais de déplacement, pertes de salaires et de traitements, sont supportés, le cas échéant, par le budget de l'Etat.

Les conditions d'indemnisation des arbitres, médiateurs et experts sont déterminées par voie réglementaire.

ARTICLE 82.16

Sont interdites toutes grèves avant épuisement de la procédure de conciliation et du délai de six jours ouvrables suivant la notification aux parties du procès-verbal de non conciliation, avant épuisement de la procédure d'arbitrage prévues aux sections 3 et 5 ou en violation des dispositions d'un Accord de conciliation, d'une sentence arbitrale ou d'une recommandation ayant acquis force exécutoire.

Les grèves engagées ou continuées en violation des présentes dispositions peuvent entraîner, pour les travailleurs, la perte du droit à l'indemnité de préavis et aux dommages-intérêts pour rupture du contrat.

TITRE IX

CONTROLE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

CHAPITRE PREMIER

Inspection du Travail et des Lois Sociales

ARTICLE 91.1

L'Inspection du Travail et des Lois Sociales est chargée de toutes les questions intéressant notamment les conditions des travailleurs, les rapports professionnels et l'emploi.

L'organisation et le fonctionnement

des services de l'Inspection du Travail et des Lois Sociales sont fixés par décret.

ARTICLE 91.2

Les inspecteurs du Travail et des Lois Sociales prêtent, devant le tribunal ou la section du tribunal de leur résidence, 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.

Ils doivent tenir pour confidentielle toute information signalant une infraction aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles.

ARTICLE 91.3

Les inspecteurs du Travail et des Lois Sociales ne peuvent avoir un intérêt quelconque direct ou indirect dans les entreprises placées sous leur contrôle.

ARTICLE 91.4

Les inspecteurs du Travail et des Lois Sociales peuvent constater, par procès-verbal faisant foi jusqu'à inscription de faux, les infractions aux dispositions de la législation et de la réglementation du Travail. Ils sont habilités à saisir directement les autorités judiciaires compétentes qui doivent les informer, dans les meilleurs délais, de la suite réservée au procès-verbal.

Préalablement à tout acte, le procès-verbal doit être transmis à l'employeur avec accusé de réception ou tout autre moyen de preuve équivalent.

Au lieu de dresser procès-verbal et afin de faire cesser les infractions constatées dans l'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, les inspecteurs du Travail et des Lois Sociales peuvent signifier des mises en demeure, donner des avertissements ou prodiguer des conseils.

En cas d'urgence et sous réserve des recours juridictionnels ou administratifs, l'inspecteur du Travail et des Lois Sociales peut aussi ordonner ou faire ordonner des mesures immédiatement exécutoires, propres à faire cesser un danger imminent pour la santé et la sécurité des travailleurs.

ARTICLE 91.5

Les inspecteurs du Travail et des Lois Sociales ont le pouvoir de :

- a) Pénétrer librement et sans avertissement préalable à toute heure de jour comme de nuit dans tout établissement assujéti au contrôle de l'inspection ;
- b) Pénétrer, de jour comme de nuit, lorsqu'il est constant qu'un travail y est effectué, dans tous les locaux qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer être assujétis au contrôle de l'inspection ;
- c) Requérir, si besoin est, les avis et les consultations de médecins et techniciens, notamment en ce qui concerne les prestations d'hygiène et de sécurité, les médecins et techniciens étant tenus au secret professionnel dans les mêmes conditions et sous les mêmes sanctions que les inspecteurs eux-mêmes;
- d) Se faire accompagner, dans leurs visites, d'interprètes officiels assermentés, de délégués du personnel de l'entreprise visitée, de délégués syndicaux et de membres de son comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ainsi que des médecins et techniciens visés à l'alinéa précédent;
- e) Procéder à tous examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que toutes les dispositions législatives

et réglementaires sont effectivement observées et notamment:

1 °- Interroger, avec ou sans témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise, contrôler leur identité, s'informer auprès de toute personne dont le témoignage peut sembler utile ;

2° - Requérir la production de tous registres ou documents dont la tenue est prescrite par le présent Code ou les textes pris pour son application ;

3° Exiger l'affichage des avis dont l'apposition est prévue par les dispositions légales ou réglementaires ;

4° Prélever et emporter aux fins d'analyse, en présence du chef d'entreprise ou du chef d'établissement ou de son suppléant et contre reçu, des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées.

A l'occasion d'une visite d'inspection, l'inspecteur doit informer de sa présence l'employeur ou son représentant, à moins qu'il n'estime qu'un tel avertissement risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle.

ARTICLE 91.6

Des contrôleurs du Travail et des attachés du Travail assistent les inspecteurs du Travail et des Lois Sociales dans le fonctionnement des services. Ils sont habilités à constater les infractions par procès-verbal faisant foi jusqu'à inscription de faux, établi conformément aux dispositions de l'article 91.4. Ils adressent le procès-verbal à l'inspecteur du Travail et des Lois Sociales du ressort qui le transmet à l'autorité judiciaire compétente, le cas échéant.

Les contrôleurs du Travail et les attachés du Travail prêtent, devant le tribunal ou la section du tribunal de leur résidence, le serment visé à l'article 91.2.

ARTICLE 91.7

Pour l'exercice de leur mission, les services d'inspection disposent de locaux aménagés de façon appropriée à leurs besoins et accessibles à tous intéressés.

L'Administration du Travail prend les mesures appropriées pour fournir aux inspecteurs, contrôleurs, attachés et médecins inspecteurs du travail, les facilités de transport nécessaires à l'exercice de leur fonction. Elle assure en tout cas le remboursement de tous frais de déplacement et de toutes dépenses accessoires nécessaires à l'exercice de leur fonction.

ARTICLE 91.8

Dans les mines, minières et carrières, ainsi que dans les établissements et chantiers où les travaux sont soumis au contrôle d'un service technique, les fonctionnaires chargés du 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, établissements et chantiers soumis à un contrôle technique.

ARTICLE 91.9

Dans les établissements ou parties d'établissements militaires

employant de la main-d'oeuvre civile et dans lesquels l'intérêt de la Défense Nationale s'oppose à l'introduction d'agents étrangers au service, le contrôle de l'exécution des dispositions en matière de travail est assuré par les fonctionnaires ou officiers désignés par arrêté conjoint du Ministre de la Défense et du Ministre chargé du Travail.

Si les fonctionnaires ou officiers ainsi désignés relèvent de l'autorité du Ministre de la Défense, le contrôle desdits établissements s'effectue dans les conditions prévues à l'article 91.10.

La liste des établissements ou parties d'établissements militaires est dressée par arrêté du Ministre de la Défense et communiquée au Ministre chargé du Travail.

ARTICLE 91.10

Les dispositions des articles 91.2, 91.4, et 91.5 du présent Code ne dérogent pas aux règles du droit commun quant à la constatation et à la poursuite des infractions par les officiers de Police Judiciaire.

CHAPITRE 2

Instances consultatives

ARTICLE 92.1

Les instances consultatives comprennent:

- Le Comité Technique Consultatif pour l'étude des questions intéressant l'hygiène et la sécurité des travailleurs;
- L'Agence d'Etudes et de Promotion de l'Emploi;
- La Commission Consultative du Travail qui comprend obligatoirement un nombre égal d'employeurs et de travailleurs.

La composition, le fonctionnement et les attributions des instances consultatives sont déterminées par décret.

CHAPITRE 3

Obligations des employeurs

ARTICLE 93.1

Toute personne qui se propose d'ouvrir une entreprise de quelque nature que ce soit doit au préalable en faire la déclaration à l'inspecteur du Travail et des Lois Sociales du ressort.

Des décrets déterminent les modalités de cette déclaration et prescrivent, s'il y a lieu, la production de renseignements périodiques sur la situation de la main-d'oeuvre.

ARTICLE 93.2

L'employeur doit tenir constamment à jour, au lieu de l'exploitation, un registre dit "*registre d'employeur*" dont le modèle est fixé dans des conditions définies par voie réglementaire.

Ce registre comprend trois parties :

- La première comprend les renseignements concernant les personnes et le contrat de tous les travailleurs occupés dans "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 apposés 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'inspecteur du Travail et des Lois Sociales et conservé pendant les cinq ans suivant la dernière mention qui y a été portée.

Des décrets peuvent exempter certaines entreprises ou catégories d'entreprises de l'obligation de tenir un registre, en raison de leur situation, de leur faible importance ou de la nature de leur activité.

TITRE X

PENALITES

ARTICLE 100.1

Quiconque exerce une activité de placement de travailleurs sans autorisation, ou qui donne des indications fausses pour obtenir ou tenter d'obtenir cette autorisation, est puni d'un emprisonnement de deux mois à deux ans et d'une amende de 50 000 francs à 2 000 000 de francs, ou de l'une de ces deux peines seulement.

Il en est de même de celui qui exerce une activité d'entreprise de travail temporaire sans autorisation, ou qui donne des indications fausses pour obtenir ou tenter d'obtenir cette autorisation, ou qui, en connaissance de cause, fait appel aux services d'une telle entreprise.

Il en est encore de même de celui qui, en qualité de prêteur ou d'emprunteur, réalise un prêt de main-d'oeuvre à but lucratif en dehors du cadre du travail temporaire.

ARTICLE 100.2

Tout dépositaire, par état ou profession ou par fonction temporaire ou permanente, d'un secret qu'on lui confie qui, hors le cas où la loi oblige ou autorise à se porter dénonciateur, révèle ce secret, est puni d'un emprisonnement d'un à six mois et d'une amende de 50 000 à 500 000 francs.

Est puni d'un à trois mois d'emprisonnement et d'une amende de 10 000 à 100 000 francs celui qui, sans autorisation, révèle un fait secret par nature ou déclaré secret par la juridiction ou l'autorité saisie, parvenu à sa connaissance au cours d'une procédure judiciaire ou administrative à laquelle il a assisté soit comme partie, soit comme témoin, interprète ou représentant d'une des parties.

ARTICLE 100.3

Est puni d'une amende civile de 5 000 francs tout assesseur du tribunal du Travail qui ne s'est pas rendu à son poste sur la citation qui lui a été notifiée.

En cas de récidive, l'amende civile est de 10 000 à 20 000 francs et le tribunal peut, en outre, le déclarer incapable d'exercer à l'avenir les fonctions d'assesseur du tribunal du Travail.

Le jugement est imprimé et affiché à ses frais. .

Les amendes sont prononcées par le tribunal du Travail.

ARTICLE 100.4

Les infractions aux dispositions de la présente Loi, à l'exception de celles prévues aux articles suivants du présent titre, sont punies des peines applicables aux contraventions dans les conditions qui sont déterminées par décret.

ARTICLE 100.5

Est puni d'une amende de 10 000 à 100 000 francs et d'un emprisonnement de deux mois à un an ou de l'une de ces deux peines seulement, quiconque a porté ou tenté de porter atteinte soit à la libre désignation des délégués du personnel, des délégués syndicaux ou des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, soit à l'exercice régulier de leurs fonctions.

ARTICLE 100.6

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 applicables à ceux qui se rendent coupables des faits de même nature à l'égard des inspecteurs du Travail et des Lois Sociales, des contrôleurs du Travail ou des attachés du Travail dans l'exercice de leurs fonctions.

Nonobstant l'alinéa précédent, est passible d'une amende civile dont le montant n'excède pas 100 000 francs,

toute personne qui, sans justification sérieuse, ne se présente pas à la convocation de l'inspecteur du travail et des Lois Sociales ou de ses délégués, faisant ainsi échec à son action.

ARTICLE 100.7

Lorsqu'une amende est prononcée pour infraction aux dispositions de la présente Loi, elle est encourue autant de fois qu'il y a d'infractions, sans que cependant le montant total des amendes infligées puisse excéder cinquante fois le taux maximum de cette amende.

Cette règle s'applique notamment au cas où plusieurs travailleurs ont été employés dans des conditions contraires à la présente Loi.

ARTICLE 100.8

Les employeurs sont civilement responsables des condamnations prononcées contre leurs fondés de pouvoir ou préposés.

TITRE XI

DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

ARTICLE 110.1

Les dispositions du présent Code sont de plein droit applicables aux contrats individuels en cours, sous réserve que les travailleurs continuent à bénéficier des avantages qui leur ont été consentis antérieurement lorsque ceux-ci sont supérieurs à ceux que leur reconnaît le présent Code.

Elles ne peuvent constituer une cause de rupture de ces contrats.

Toute clause d'un contrat en cours qui ne serait pas conforme aux dispositions du présent Code ou des règlements pris pour son application sera modifiée dans un délai de six mois, à compter de la publication du présent Code.

ARTICLE 110.2

Les Conventions Collectives antérieures restent en vigueur dans celles de leurs dispositions qui ne sont pas contraires au présent Code. Ces Conventions sont susceptibles de faire l'objet d'un arrêté d'extension.

ARTICLE 110.3

La présente Loi abroge et remplace la Loi n°64290 du 1er août 1964 portant Code du Travail.

Toutes les dispositions antérieures qui ne sont pas contraires demeurent en vigueur.

ARTICLE 110.4

Les dispositions d'application de la présente Loi sont fixées par voie réglementaire.

Les règlements antérieurs restent en vigueur, dans leurs dispositions qui sont en harmonie avec le présent Code.

ARTICLE 110.5

Sont abrogées toutes dispositions contraires au présent Code.

ARTICLE 110.6

La présente Loi sera publiée au *Journal Officiel* de la République de Côte d'Ivoire et exécutée comme Loi de l'Etat.

PARTIE REGLEMENTAIRE

DECRET N° 96-192 DU 07 MARS 1996 RELATIF AUX CONDITIONS DE REDUCTION OU DE SUPPRESSION DES AVANTAGES ACQUIS

ARTICLE PREMIER

L'intention de réduire ou de supprimer des avantages supérieurs à ceux reconnus par le Code du Travail, accordés au travailleur, par décision unilatérale de l'employeur ou d'un groupement patronal, par un contrat de travail ou par un usage, doit être notifiée au travailleur par écrit, avec copie à l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales territorialement compétent.

La réduction ou la suppression de ces avantages doit résulter d'un accord entre l'employeur et le travailleur concerné.

L'accord des parties doit être constaté par écrit.

En cas de désaccord, le contrat de travail peut être rompu.

Cette rupture est réputée du fait de l'employeur et donnera lieu au paiement des indemnités dues au travailleur.

ARTICLE 2

Le Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal Officiel* de la République de Côte d'Ivoire.

DECRET N° 96-193 DU 07 MARS 1996 RELATIF AUX BUREAUX DE PLACEMENT PAYANT

ARTICLE PREMIER

Est dénommé "*Bureau de placement payant*" toute personne physique ou morale inscrite au registre du commerce, après autorisation du Ministre chargé du Travail, qui effectue en qualité de simple intermédiaire et moyennant rémunération, des opérations de placement de travailleurs auprès des employeurs.

ARTICLE 2

Sont exclus du champ d'application du présent décret :

- Les entreprises de travail temporaire;
- Le recrutement ou le placement des marins.

ARTICLE 3

Sont interdites les opérations de placement effectuées par les tenanciers de débit de boisson ou d'hôtels, fripiers, prêteurs sur gages et changeurs.

Sont également interdites les opérations de placement effectuées dans les locaux, dépendances ou annexes occupés pour les activités des personnes visées au précédent alinéa.

ARTICLE 4

Toute personne physique qui souhaite procéder à l'ouverture d'un bureau de placement payant doit remplir les conditions suivantes:

- Etre majeur et jouir de ses droits civils;
- Etre de nationalité ivoirienne ou représentant d'une personne morale de droit ivoirien ;
- N'avoir pas été condamné à une peine d'emprisonnement ferme pour délit ou pour tentative ou complicité d'un délit contre l'honneur ou la probité ;
- Ne pas exercer de fonction rémunérée dans une administration ou un établissement public.

Elle doit adresser au Ministre chargé du travail:

- Une demande d'autorisation d'ouverture d'un bureau de placement;
- Un extrait d'état civil;
- Un extrait de casier judiciaire datant de moins de trois mois;
- Une attestation de l'administration fiscale.

ARTICLE 5

Toute personne morale qui souhaite procéder à l'ouverture d'un bureau de placement doit adresser au Ministre chargé du Travail une demande à laquelle seront joints :

- Les statuts de la société
- Un certificat de position fiscale.

Outre son casier judiciaire datant de moins de trois mois, le représentant légal de la société doit remplir toutes les conditions prévues à l'article 4 alinéa 1 ci-dessus.

ARTICLE 6

Toute personne physique ou morale appartenant à un Etat accordant la réciprocité à la République de Côte d'Ivoire peut, si elle remplit les autres conditions prévues aux articles 4 ou 5 ci-dessus, être autorisée à ouvrir un bureau de placement payant.

ARTICLE 7

Le Ministre dispose d'un délai de 15 jours à compter de la date de dépôt du dossier pour notifier sa décision au requérant. Passé ce délai sans réponse du Ministre, l'autorisation est acquise.

ARTICLE 8

Après obtention de l'autorisation, toute personne physique ou morale concernée doit s'inscrire au registre de commerce préalablement à l'ouverture et à l'exercice de l'activité du bureau.

ARTICLE 9

Dans le délai maximum de trois mois suivant la date d'obtention de l'autorisation, une déclaration d'existence et d'ouverture du bureau de placement doit être faite au Ministre chargé du Travail, avec indication de l'adresse complète du bureau.

La déclaration d'existence est renouvelable tous les trois ans, avant la fin du dernier trimestre de validité, sous peine de suspension du fonctionnement du bureau pendant une durée qui ne peut excéder un mois. Passé ce délai ou en cas d'omissions répétées du renouvellement, il sera procédé à la fermeture du bureau sans préavis et sans paiement d'aucune indemnité.

ARTICLE 10

Lorsque la cessation d'activité du bureau de placement est envisagée, notification doit en être faite au Ministre chargé du Travail au moins 15 jours ou 3 mois avant, selon que la cessation sera provisoire ou définitive.

La reprise de l'activité du bureau doit être déclarée à l'autorité compétente suivant les conditions prévues aux articles 4 et 5 du présent décret.

ARTICLE 11

Le bureau de placement payant n'est pas autorisé à conclure le contrat de travail en lieu et place de l'employeur et du travailleur.

ARTICLE 12

Le recrutement à l'étranger d'un travailleur non ivoirien par l'intermédiaire d'un bureau de placement payant ne peut s'effectuer qu'après le visa du contrat de travail dûment établi entre le futur employeur et le travailleur concerné,

préalablement à son admission sur le territoire national.

Le placement à l'étranger d'un travailleur ivoirien sans le visa préalable de son contrat de travail entraîne la rupture dudit contrat, à la charge de son employeur.

L'employeur et le travailleur peuvent invoquer la responsabilité du bureau de placement intermédiaire devant la juridiction compétente.

ARTICLE 13

La rémunération du bureau de placement payant pour ses prestations est due par l'employeur.

ARTICLE 14

Les tarifs de placement approuvés par le Ministre chargé du Travail et le Ministre chargé du Commerce doivent être affichés de façon visible à un endroit accessible, dans les locaux du bureau de placement et tenus régulièrement en bon état de lisibilité.

ARTICLE 15

Tout bureau de placement payant doit tenir à jour un registre des offres d'emploi, un registre des demandes d'emploi et un registre des placements effectifs.

ARTICLE 16

Tout bureau de placement payant est tenu de communiquer à la fin de chaque trimestre au Ministre chargé du Travail ou à tout organisme ou service désigné à cet effet, les statistiques des offres et des demandes d'emploi reçues et des placements effectués.

ARTICLE 17

Sur l'état des offres d'emploi, il est fait mention des éléments ci-après:

- Les nom, prénoms ou la raison sociale, l'adresse et le numéro d'affiliation de l'employeur à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale; - La référence et la date de réception de l'offre;
- Les caractéristiques du poste de travail ;
- La qualification et les connaissances professionnelles requises.

ARTICLE 18

L'état des demandes d'emploi devra indiquer pour chaque demandeur les renseignements ci-dessous :

- La date et le numéro d'enregistrement de la demande;
- Les nom, prénoms et date de naissance du demandeur;
- La nationalité;
- La situation de famille et l'adresse;
- La profession, la qualification et la catégorie professionnelle ;
- Le certificat de travail du dernier employeur, le cas échéant;
- Le numéro d'immatriculation du demandeur à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale, le cas échéant.

ARTICLE 19

Les Inspecteurs du Travail et des Lois Sociales peuvent requérir la production de tout registre ou document dont la tenue est prescrite par le présent décret.

ARTICLE 20

Constitue une contravention de la 3è classe et punie comme telle l'infraction aux dispositions prévues à l'article 16 du présent décret, relatives à la fourniture des statistiques trimestrielles sur les activités du bureau de placement payant.

ARTICLE 21

Quiconque exerce l'activité de

placement payant de travailleurs sans autorisation ou qui donne des indications fausses pour obtenir ou tenter d'obtenir cette autorisation sera puni des peines prévues à l'article 308 du Code Pénal.

ARTICLE 22

Le placement de travailleurs sans autorisation, l'obtention et la tentative d'obtention d'ouverture d'un bureau de placement à l'aide de fausses indications ou de faux documents constituent une contravention de la 3è classe et punie comme telle.

ARTICLE 23

Le présent décret abroge toutes dispositions antérieures contraires.

ARTICLE 24

Le Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal Officiel* de la République de Côte d'Ivoire.

**DECRET N° 96-194 DU 07 MARS 1996
RELATIF AU TRAVAIL TEMPORAIRE**

ARTICLE PREMIER

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

ARTICLE 2

La période pendant laquelle le travailleur temporaire est à la disposition de l'utilisateur est appelée mission.

La durée d'une mission ne peut être supérieure à trois mois ; elle est renouvelable, par des périodes d'un mois au maximum.

Un accord conclu entre l'entrepreneur de travail temporaire et l'utilisateur détermine les conditions d'exécution de la mission.

ARTICLE 3

Lorsque la durée de la mission du même travailleur excède la durée maximum prévue au précédent article, l'entrepreneur sera censé avoir fait le placement du travailleur concerné dans l'entreprise de l'utilisateur pour une durée indéterminée.

Dans ce cas, le travailleur est réputé embauché par l'utilisateur, à compter de la date à laquelle la mission a commencé.

CONDITIONS D'EXERCICE DE LA PROFESSION D'ENTREPRENEUR DE TRAVAIL TEMPORAIRE

ARTICLE 4

Toute personne physique qui souhaite exercer la profession d'entrepreneur de travail temporaire doit:

- Etre majeur et jouir de ses droits civils;
- Etre de nationalité ivoirienne ou représentant d'une personne morale de droit ivoirien
- N'avoir pas été condamné à une peine d'emprisonnement ferme pour délit contre l'honneur ou la probité;
- Ne pas exercer de fonction rémunérée dans une administration ou un établissement public.

Elle doit adresser au Ministre chargé du Travail:

- Une demande d'autorisation d'exercice de la profession d'entrepreneur de travail temporaire;
- Un extrait d'état civil;
- Un extrait de casier judiciaire datant de moins de trois mois;
- Une attestation de l'administration fiscale.

ARTICLE 5

Toute personne morale qui souhaite exercer l'activité d'entrepreneur de travail temporaire doit adresser au Ministre chargé du Travail, une demande à laquelle seront joints :

- Les statuts de la société;
- Un certificat de position fiscale.

Outre son casier judiciaire datant de moins de trois mois, le représentant légal de la société doit remplir toutes les conditions prévues à l'article 4 alinéa 1 ci-dessus.

ARTICLE 6

Toute personne physique ou morale appartenant à un Etat accordant la réciprocité à la République de Côte d'Ivoire peut, si elle remplit les autres

conditions prévues aux articles 4 ou 5 ci-dessus, être autorisée à exercer l'activité d'entrepreneur de travail temporaire.

ARTICLE 7

Toute autorisation est accordée ou refusée dans les 15 jours suivant la date de dépôt de la demande. Passé ce délai sans réponse du Ministre, l'autorisation est acquise.

Elle est accordée pour une période d'un an renouvelable, compte tenu des critères préalablement déterminés par l'autorité compétente.

ARTICLE 8

Après l'obtention de l'autorisation, toute personne physique ou morale concernée doit s'inscrire au registre du commerce, préalablement à l'exercice de l'activité.

ARTICLE 9

Toute autorisation obtenue d'une manière frauduleuse ou sur la base de renseignements inexacts, fera l'objet d'un retrait sans préjudice de poursuites pénales.

Le retrait de l'autorisation est notifié par écrit. Il produit effet à l'égard des tiers, trente jours après la date de notification.

ARTICLE 10

Tout contrat- établi entre l'entrepreneur de travail temporaire et l'utilisateur ou le travailleur, avant que l'entrepreneur soit en possession de l'autorisation prescrite, est nul et de nul effet.

En l'absence d'autorisation, tout utilisateur devra assurer le paiement du salaire et des accessoires du salaire dus au travailleur pour la durée de la mission.

ARTICLE 11

L'entrepreneur de travail temporaire qui fait exécuter par les travailleurs des missions de durée

généralement supérieure à celle prévue à l'article 2 alinéa 2, peut être frappé du retrait provisoire de l'autorisation pendant une durée qui ne peut excéder un mois. Passé ce délai, il pourra être procédé au retrait définitif de l'autorisation.

RELATIONS ENTRE L'ENTREPRENEUR DE TRAVAIL TEMPORAIRE ET LE TRAVAILLEUR TEMPORAIRE

ARTICLE 12

Tout candidat à un emploi de travailleur temporaire doit fournir lors de son embauche par l'entrepreneur un dossier comprenant:

- Le diplôme justifiant son niveau de formation générale ou sa qualification professionnelle;

- Le cas échéant, un certificat de travail de son précédent employeur;

- Pour certains emplois n'exigeant qu'une initiation de courte durée, ni le diplôme, ni le niveau de formation générale ne sera exigé ;

- Dans certains cas, une déclaration sur l'honneur sera demandée pour spécifier que le candidat n'a pas subi de condamnation à une peine d'emprisonnement ferme ou qu'il ne fait pas l'objet de poursuite ou d'information pénale.

ARTICLE 13

Toute déclaration inexacte du travailleur lors de son embauche entraîne la rupture de son contrat et le cas échéant, la réparation du préjudice¹²⁵ causé à l'entrepreneur.

ARTICLE 14

Le contrat qui lie l'entrepreneur de travail temporaire à chacun de ses travailleurs doit être formulé par écrit et comporter les énonciations suivantes:

- La raison sociale et l'adresse complète de l'entreprise et de

l'entrepreneur;

- L'indication de l'autorisation d'exercer la profession d'entrepreneur de travail temporaire avec précision de la date d'obtention;

- Les noms, prénoms, date, lieu de naissance, le domicile et l'adresse du travailleur;

- La nature de l'activité à exercer par le travailleur;

- Le début et la durée du contrat;

- Le cas échéant, le délai de préavis pour la résiliation du contrat ;

- Le montant du salaire et des accessoires de salaire;

- Le mode de rémunération du travailleur ainsi que la mention des avantages dont il bénéficie;

- La date et le lieu de conclusion du contrat.

ARTICLE 15

Le travailleur temporaire est sous l'autorité et la direction de l'entrepreneur.

Pendant sa mission, il est tenu de se conformer aux instructions et aux directives de l'utilisateur.

Il est également tenu de ne pas révéler les procédés de fabrication dont il aurait connaissance.

ARTICLE 16

Le travailleur temporaire perçoit une rémunération à la charge de l'entrepreneur qui ne peut être inférieure au salaire de sa catégorie professionnelle.

ARTICLE 17

Lorsque l'entrepreneur n'a pas délivré de bulletin de paye au travailleur, les réclamations relatives à la rémunération seront satisfaites en tenant compte de l'emploi occupé.

ARTICLE 18

En cas d'inaptitude du travailleur temporaire constatée par un médecin, notamment à la suite d'un accident de

travail ou d'une maladie professionnelle, son contrat est réputé rompu.

ARTICLE 19

Des sanctions disciplinaires peuvent être infligées par l'entrepreneur sur proposition motivée de l'utilisateur, après les explications écrites du travailleur.

ARTICLE 20

Tout travailleur temporaire qui a démissionné de son emploi ou qui a été licencié peut offrir ses services et être embauché par toute autre entreprise.

ARTICLE 21

L'entrepreneur de travail temporaire peut, à la suite d'une diminution d'activité, procéder à un arrêt provisoire ou définitif de son activité conformément aux textes en vigueur.

ARTICLE 22

Avant tout arrêt définitif de son activité, l'entrepreneur de travail temporaire est tenu de régler tous les droits acquis par ses travailleurs.

RELATIONS ENTRE L'ENTREPRENEUR DE TRAVAIL TEMPORAIRE ET L'UTILISATEUR

ARTICLE 23

La convention qui lie l'entrepreneur de travail Temporaire à l'utilisateur est une convention de prestation de service.

L'objet de cette convention est l'exécution d'une mission dont la durée est limitée à trois mois, renouvelable trois fois par période d'un mois au maximum.

ARTICLE 24

L'utilisateur peut recourir au service d'un travailleur, notamment:

- Pendant la durée de l'absence ou le temps de suspension du contrat de

travail du salarié, sauf en cas de conflit collectif (grève) ;

- Pour répondre à un surcroît occasionnel d'activité ou à la création d'activités nouvelles;

- Pour des travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou réparer des insuffisances du matériel.

ARTICLE 25

La convention de prestation de service conclue entre l'entrepreneur et l'utilisateur doit être passée par écrit et préciser:

- La durée de la mission ;
- La nature du service à assurer;
- Le motif précis justifiant le recours au travailleur temporaire;
- La qualification professionnelle du travailleur exécutant la mission;
- Le lieu d'exécution de la mission, l'horaire et les caractéristiques particulières du travail à Exécuter;
- Les modalités de la prestation de service fournie à l'utilisateur (coût de la mission).

ARTICLE 26

Les tarifs pratiqués par l'entrepreneur doivent être approuvés par le Ministre chargé du Travail et le Ministre chargé du Commerce

ARTICLE 27

En cas de défaillance de l'entrepreneur pour la rémunération qu'il doit au travailleur, l'utilisateur lui est substitué pour le paiement du salaire et des accessoires du salaire, pour la durée de la mission.

ARTICLE 28

L'entrepreneur de travail temporaire est tenu de fournir à l'utilisateur une attestation indiquant sa situation relative au recouvrement des cotisations au titre de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale et au titre des impôts

sur les salaires dus à l'administration fiscale.

En cas de défaillance de l'entrepreneur, l'utilisateur lui est substitué pour les cotisations et les impôts concernant la durée de la mission.

ARTICLE 29

Le travailleur temporaire n'est pas tenu d'exercer son activité pendant la durée d'une grève dans l'entreprise de l'utilisateur. Il est en droit de suspendre la mission pour cette période, en accord avec l'entrepreneur.

ARTICLE 30

En cas de cessation définitive du contrat de travail le liant à l'entrepreneur, le travailleur temporaire peut être embauché par l'utilisateur.

STATISTIQUES SUR L'ACTIVITE DES ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE

ARTICLE 31

L'entrepreneur de travail temporaire est soumis à l'obligation de déclaration périodique de main-d'oeuvre portant sur:

- Le nombre de travailleurs mis à la disposition d'utilisateurs ventilés par sexe, catégorie professionnelle et nature de l'occupation exercée;

- Le nombre de travailleurs placés en mission, répartis par branche ou secteur d'activité professionnelle;

- Le nombre d'utilisateurs répartis par branche ou secteur d'activité professionnelle;

- Le nombre et la durée des missions effectuées par chaque travailleur;

- La masse salariale annuelle.

ARTICLE 32

Les relevés statistiques doivent

être conservés par l'entrepreneur pendant un délai minimum de cinq ans pour être présentés, le cas échéant, à toute autorité investie du pouvoir de contrôle de l'entreprise.

TRAVAUX POUR LESQUELS LE TRAVAIL TEMPORAIRE EST INTERDIT

ARTICLE 33

Le travail temporaire est interdit, notamment pour:

- Les travaux souterrains (mines et chantiers souterrains) ;
- La surveillance et l'entretien des installations électriques;
- Les travaux de peinture ou vernissage par pulvérisation ;
- Les chantiers de travaux dans l'air comprimé;
- L'emploi des explosifs;
- Les chantiers de carrières par galerie souterraine;
- La manipulation d'appareils exposant aux rayons X et au radium.

ARTICLE 34

Par arrêté pris après avis du Comité Technique Consultatif pour l'étude des questions intéressant l'hygiène et la sécurité des travailleurs, le Ministre chargé du Travail pourra déterminer d'autres travaux pour lesquels le travail temporaire est interdit.

ARTICLE 35

Constituent des contraventions de la troisième classe et sont punies comme telles, les infractions aux dispositions prévues aux articles 31 et 32 du présent décret.

ARTICLE 36

Quiconque exerce la profession d'entrepreneur de travail temporaire sans autorisation ou qui donne des indications fausses pour obtenir ou tenter d'obtenir cette autorisation sera puni des peines prévues à l'article 308 du Code Pénal.

ARTICLE 37

Les infractions prévues aux articles 16, 17, 26, 27 du présent décret seront sanctionnées des peines de contravention de troisième classe.

ARTICLE 38

Le Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal Officiel* de la République de Côte d'Ivoire.

DECRET N° 96-195 DU 01 MARS 1996 RELATIF A L'ENGAGEMENT A L'ESSAI ET A LA DUREE DE LA PERIODE D'ESSAI

ARTICLE PREMIER

Le contrat de travail peut être précédé d'un engagement à l'essai du travailleur ou comporter une clause déterminant une période d'essai préalable à l'engagement définitif de celui-ci.

ARTICLE 2

Dans l'un ou l'autre cas, la durée de l'essai est fixée par écrit comme suit :

- 8 jours pour les travailleurs payés à l'heure ou à la journée;
- 1 mois pour les travailleurs payés au mois;
- 2 mois pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés;
- 3 mois pour les ingénieurs, cadres, techniciens supérieurs et assimilés.

Ces délais sont éventuellement renouvelables une seule fois, notamment pour les travailleurs débutant dans l'entreprise ou qui n'ont jamais travaillé.

ARTICLE 3

Pour le travailleur à temps partiel et le travailleur temporaire, la durée de la période d'essai peut être fixée d'accord parties, à une durée inférieure à celles prévues au précédent article.

ARTICLE 4

Le renouvellement de la période d'essai doit être notifié au travailleur par écrit.

Sauf dispositions plus favorables prévues par convention collective, accord d'établissement ou par le contrat de travail, le travailleur doit en être informé dans les délais fixés comme suit :

- deux jours avant la fin de la période d'essai lorsqu'elle est de huit jours;

- huit jours avant la fin de la période d'essai lorsqu'elle est de un mois;
- quinze jours avant la fin de la période d'essai lorsqu'elle est de deux ou trois mois.

ARTICLE 5

Lorsque l'employeur n'a pas informé le travailleur du renouvellement de la période d'essai dans le délai indiqué applicable, et sauf le consentement de l'intéressé pour ce renouvellement, la période d'essai prend fin à la date initialement prévue.

ARTICLE 6

Le travail exécuté pendant la période d'essai doit être payé au taux de la catégorie professionnelle dans laquelle a été engagé le travailleur.

ARTICLE 7

Si le travailleur est maintenu en service à l'expiration de l'engagement à l'essai ou de son renouvellement, les parties sont définitivement liées par un contrat de travail à durée indéterminée et la durée de la période d'essai, renouvellement compris le cas échéant, entre en compte pour la détermination des droits et des avantages évalués en fonction de la durée de service effectif dans l'entreprise.

ARTICLE 8

Le présent décret abroge toutes dispositions antérieures contraires.

ARTICLE 9

Le Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal Officiel* de la République de Côte d'Ivoire.

DECRET N° 96-196 DU 01 MARS 1996 RELATIF AUX CONDITIONS DE CONSTITUTION D'UNE GARANTIE FINANCIERE OU CAUTIONNEMENT

ARTICLE PREMIER

Lorsqu'il est appelé par ses fonctions soit à détenir des sommes d'argent ou des marchandises, soit à assumer certaines responsabilités susceptibles d'engager financièrement l'entreprise, l'employeur peut exiger du travailleur, à titre de garantie, le versement d'un cautionnement au moment de la conclusion du contrat de travail ou pendant son exécution.

ARTICLE 2

La garantie financière ou cautionnement prévu à l'article 13.5 du Code du Travail peut être constituée en numéraire ou en titres.

Elle peut être retenue par l'organisme qui en reçoit le dépôt pour faciliter un prêt octroyé par cet organisme au travailleur concerné.

ARTICLE 3

Dès sa réception, l'employeur qui exige une garantie financière doit :

- Délivrer un récépissé au travailleur et le mentionner au registre d'employeur prévu à l'article 93.2 du code du Travail;

- Dans un délai maximum de huit jours après cette réception, effectuer le dépôt de la garantie, au nom du travailleur, soit dans une institution d'épargne, soit dans une banque et faire également mention du dépôt au registre d'employeur;

- Transmettre une copie du certificat dudit dépôt à l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales de son ressort pour information.

ARTICLE 4

Bénéficient du privilège sur la garantie financière l'employeur et les tiers qui formeraient des saisies-arrêts entre les mains, dudit employeur, au détriment du travailleur concerné.

Est nulle de plein droit toute saisie-arrêt opérée directement entre les mains des établissements où le dépôt de la garantie a été effectué.

ARTICLE 5

Le retrait de la garantie financière en partie ou en totalité est effectué :

- soit sur la double signature du travailleur et de l'employeur ou de leurs mandataires;
- soit sur la seule signature du travailleur ou de l'employeur, porteur d'une décision judiciaire l'habilitant au retrait.

ARTICLE 6

La restitution au travailleur en partie ou en totalité de la garantie financière doit être mentionnée sur le registre d'employeur, à la date où elle a lieu, avec indication de son motif.

ARTICLE 7

En cas de règlement judiciaire ou de faillite de l'entreprise et s'il y a lieu, l'autorisation de retrait et de restitution de la garantie financière, en partie ou en totalité, est donnée par le juge ou le syndic sur justification de sa qualité, par la production de l'extrait de jugement déclaratif de faillite ou celle de l'annonce légale de publication de ce jugement.

ARTICLE 8

Le décès de l'employeur ne permet à lui seul, ni le retrait, ni la restitution de la garantie financière au profit du travailleur, sauf en cas de changement d'emploi dudit travailleur ne nécessitant plus cette garantie ou dans le cas de cessation du

contrat de travail, avec le consentement du travailleur concerné.

ARTICLE 9

En cas de décès du travailleur, ses ayants droit peuvent obtenir la restitution de la garantie financière à laquelle ils peuvent prétendre, dans la limite des droits qui leur sont réservés par la réglementation en vigueur.

ARTICLE 10

Constituent des contraventions de la deuxième classe les infractions aux dispositions relatives à la garantie financière.

ARTICLE 11

Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires à celles du présent décret.

ARTICLE 12

Le Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal Officiel* de la République de Côte d'Ivoire.

DECRET N°96-197 DU 07 MARS 1996 RELATIF AU REGLEMENT INTERIEUR

ARTICLE PREMIER

Un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises industrielles, commerciales ou agricoles employant habituellement plus de dix travailleurs.

L'effectif indiqué ci-dessus n'inclut ni les travailleurs journaliers, ni les travailleurs à temps partiel, ni les travailleurs temporaires.

Toutefois, dès son affichage, l'ensemble du personnel de l'entreprise est assujetti à son règlement intérieur, y compris les travailleurs mentionnés au précédent alinéa.

ARTICLE 2

L'entreprise désigne toute organisation économique, quelle que soit sa forme juridique constituée pour une activité de production, de distribution ou de fourniture de services.

L'entreprise peut comprendre plusieurs établissements.

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

Un établissement donné peut relever ou non d'une entreprise.

ARTICLE 3

Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe obligatoirement les règles relatives :

- A l'organisation technique du travail;
- A la discipline, en déterminant la nature et l'échelle des sanctions susceptibles d'être prononcées, ainsi que les dispositions garantissant les droits de défense reconnus au travailleur;
- Aux prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité nécessaires à la bonne marche de l'entreprise.

ARTICLE 4

Le règlement intérieur est rédigé par la direction de l'entreprise ou de l'établissement.

143

Il est soumis pour avis aux délégués du personnel et communiqué pour information aux délégués syndicaux s'il en existe.

La transmission aux délégués du personnel et la communication, le cas échéant aux délégués syndicaux, est faite, soit sous forme de remise d'une copie du règlement intérieur, soit par lettre de transmission, soit par tout autre procédé

permettant de certifier la transmission et la communication et de lui donner date certaine.

ARTICLE 5

Dans les quinze jours suivant la réception du règlement intérieur, les délégués du personnel doivent adresser, par écrit, leurs observations éventuelles au chef d'entreprise ou d'établissement, selon l'un des modes de transmission précisés ci-dessus sous couvert de l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales.

L'absence de réponse dans le délai prescrit vaut acceptation par eux du règlement intérieur.

ARTICLE 6

A l'expiration du délai prévu au précédent article, le chef d'entreprise ou d'établissement adresse à l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales de son ressort, le règlement intérieur complété, s'il y a lieu, des observations faites par les délégués du personnel, pour les vérifications qui lui incombent.

L'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales peut exiger l'adjonction, la modification ou le retrait de certaines dispositions prévues dans le règlement intérieur.

ARTICLE 7

Lorsque l'Inspecteur du Travail ne fait pas d'observation dans le mois qui suit la réception du règlement intérieur qui lui a été soumis, l'employeur doit le déposer au greffe du Tribunal du Travail ou au greffe de la juridiction la plus rapprochée et l'afficher dans les locaux de l'entreprise ou de l'établissement.

ARTICLE 8

Au cas où l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales demande l'adjonction, la modification ou le retrait de certaines dispositions du règlement intérieur, l'employeur peut :

- Soit y procéder et retourner le document modifié, en vue de recevoir l'avis définitif de cette autorité administrative dans le délai maximum de huit jours à compter de la date de réception du règlement intérieur modifié;
- Soit exercer un recours hiérarchique.

ARTICLE 9

Dans la quinzaine qui suit la réception de l'avis définitif de l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales ou lorsque, aucune suite n'a été donnée dans ce même délai au recours hiérarchique, l'employeur doit déposer le règlement intérieur au greffe du Tribunal du Travail ou au greffe de la juridiction la plus rapprochée et l'afficher dans les locaux de l'entreprise ou de l'établissement.

Lorsque la suite donnée au recours hiérarchique l'exige, l'employeur doit modifier le règlement intérieur conformément aux décisions de l'autorité administrative, avant de procéder au dépôt au greffe et à l'affichage.

ARTICLE 10

Dans les entreprises comportant plusieurs établissements, il peut être établi, pour chaque établissement ou partie d'établissement, un règlement intérieur comportant des dispositions particulières.

ARTICLE 11

Après l'affichage du règlement intérieur, les contestations concernant sa régularité sont portées devant le Tribunal du travail qui en apprécie les conséquences éventuelles dans les relations juridiques entre l'employeur et le travailleur.

ARTICLE 12

Le règlement intérieur doit être affiché, à une place convenable, aisément accessible dans les lieux où le travail est

effectué, ainsi que dans les locaux et à la porte des lieux où se fait l'embauchage. Il doit être constamment tenu dans un bon état de lisibilité.

ARTICLE 13

Le règlement intérieur doit indiquer la date à partir de laquelle il rentre en vigueur. Cette date devra être postérieure de deux semaines au moins à celle de son dépôt au greffe du Tribunal du Travail ou de la juridiction la plus rapprochée de l'entreprise et de son affichage dans les locaux de l'entreprise ou de l'établissement.

ARTICLE 14

Toute nouvelle entreprise soumise à l'obligation d'avoir un règlement intérieur, conformément à l'article premier du présent Décret, devra en disposer et l'afficher dans ses locaux, avant le délai maximum de trois mois suivant son ouverture.

Les observations et avis prévus notamment aux articles 5, 7 et 9 devront être notifiés avec célérité pour permettre le respect du délai prévu au précédent article.

ARTICLE 15

L'employeur qui, en violation des dispositions prévues par le présent Décret, n'élabore pas un règlement intérieur lorsque son entreprise y est assujettie ou qui ne respecte pas la procédure prescrite pour son élaboration, peut être puni d'une amende de 10 000 francs à 100 000 francs.

ARTICLE 16

En cas de carence de l'employeur, l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales peut le mettre en demeure d'élaborer le règlement intérieur de l'entreprise dans le délai qui lui sera imparti.

ARTICLE 17

Lorsque les dispositions du

règlement intérieur ne sont plus conformes aux normes légales, réglementaires ou conventionnelles, l'employeur doit procéder à leur révision.

En l'absence de modification expresse, sont nulles et de nul effet les clauses qui ne sont pas conformes aux nouvelles normes légales, réglementaires ou conventionnelles.

ARTICLE 18

Pour leur personnel qui n'est ni nommé dans un emploi permanent d'une administration publique, ni soumis à un statut législatif ou réglementaire particulier, les personnes morales de droit public devront établir un règlement intérieur.

ARTICLE 19

Hormis le cas prévu à l'article 15, constituent des contraventions de deuxième classe, les infractions aux dispositions prévues par le présent décret.

ARTICLE 20

Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires à celles du présent décret.

ARTICLE 21

Le Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal Officiel* de la République de Côte d'Ivoire.

DECRET N°96-198 DU 07 MARS 1996 RELATIF AUX CONDITIONS DE SUSPENSION DU CONTRAT POUR MALADIE DU TRAVAILLEUR

ARTICLE PREMIER

Conformément à l'article 15.8 alinéa c du Code du Travail et, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, le contrat du travailleur malade est suspendu pour une durée limitée à six mois par année civile quelle que soit l'ancienneté du travailleur.

ARTICLE 2

Par maladie du travailleur, il faut entendre l'inaptitude de celui-ci à assumer les obligations nées de son contrat de travail, pour motif de santé ne résultant ni d'un accident du travail, ni d'une maladie professionnelle.

ARTICLE 3

La durée de suspension du contrat du travailleur malade peut exceptionnellement être prorogée au-delà de six mois jusqu'au remplacement de l'intéressé.

ARTICLE 4

Tout travailleur malade a l'obligation d'informer son employeur immédiatement ou dans un délai maximum de quarante huit heures à compter de la date de début de son absence pour motif de santé.

ARTICLE 5

La constatation de la maladie par le médecin de l'entreprise ne dispense pas le travailleur d'aviser son employeur de son indisponibilité et de son absence imputable à son état de santé.

L'information de l'employeur est faite soit par l'intéressé, soit par le médecin de l'entreprise, soit par l'intermédiaire des représentants du personnel informés par le travailleur concerné ou par sa famille.

ARTICLE 6

Lorsqu'il n'existe pas de service médical dans l'entreprise et que la maladie du travailleur a été constatée en dehors de celle-ci, le délai d'information de l'employeur, prescrit à l'article 4, est porté à soixante-douze heures ou trois jours ouvrables, à compter de la date de début de l'absence de l'intéressé.

ARTICLE 7

Sauf dans le cas où la maladie a été constatée par le médecin de l'entreprise, le travailleur doit envoyer à l'employeur ou lui remettre un certificat médical, dans le délai maximum prévu à l'article 6, à compter de la date de début de son absence.

Le certificat médical doit être délivré par un médecin agréé.

ARTICLE 8

Outre le médecin de l'entreprise, sont agréés, pour constater et délivrer un certificat médical au travailleur malade:

- Le médecin inscrit à l'Ordre des Médecins, exerçant en clientèle privée;
- Le médecin exerçant dans un établissement hospitalier ou médico-social privé, autorisé par l'Etat;
- Le médecin relevant d'un établissement hospitalier ou médico-social public.

ARTICLE 9

Toute maladie qui n'est pas justifiée par un certificat médical délivré par un médecin agréé et produit à l'employeur dans le délai prescrit, ne peut être retenue comme motif de suspension du contrat du travail au bénéfice du travailleur qui l'invoque.

L'absence qui en résulte peut être une cause légitime de licenciement du travailleur concerné.

ARTICLE 10

Pendant toute la période de suspension de son contrat de travail, le travailleur malade est soumis à la justification de son état de santé.

L'employeur ou son mandataire peut notamment prescrire, pendant cette période, une contre-visite médicale pour l'appréciation de l'état de santé du

travailleur concerné.

En cas de divergence sur l'état de santé du travailleur, l'avis du médecin de l'Inspection Médicale du Travail sera retenu.

ARTICLE 11

Sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables, l'employeur est tenu de verser au travailleur, pendant la période de suspension de son contrat pour maladie, en lieu et place de la rémunération, une allocation équivalente à l'indemnité compensatrice de préavis.

Cette allocation est valable pour toute la période de suspension du contrat telle que prévue à l'article premier.

ARTICLE 12

Lorsque le contrat du travailleur malade est à durée déterminée, la limite du préavis à prendre en considération est fixée dans les mêmes conditions que celles prévues pour le contrat à durée indéterminée.

ARTICLE 13

L'employeur a l'obligation de recevoir le travailleur dont le contrat a été suspendu pour cause de maladie dès qu'il se présente pour reprendre son service.

Sauf dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, l'employeur n'est pas tenu de réintégrer dans son emploi, le travailleur précédemment malade, lorsqu'il a dû procéder à son remplacement après l'expiration du délai prévu à l'article premier et la prorogation éventuelle de ce délai.

Lorsque le travailleur a été remplacé dans les conditions prévues à l'alinéa précédent, l'employeur est en droit de le licencier.

ARTICLE 14

La durée de l'absence pour maladie du travailleur est prise en compte pour la détermination de tous les droits qui lui sont dus au titre de l'ancienneté, des congés payés et, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement.

ARTICLE 15

Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires à celles du présent décret.

ARTICLE 16

Le Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal Officiel* de la République de Côte d'Ivoire.

DECRET N° 96-199 DU 07 MARS 1996 RELATIF AUX DROITS ET OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR MOBILISE

ARTICLE PREMIER

En cas d'appel sous les drapeaux, le travailleur a l'obligation de présenter à son employeur, dès sa réception, l'acte d'appel émanant de l'autorité militaire.

ARTICLE 2

Le contrat de travail est suspendu pendant la durée du service militaire et, le cas échéant, pendant les périodes d'instruction militaire auxquelles le travailleur peut être astreint.

ARTICLE 3

Sous peine de licenciement, le travailleur déclaré inapte à la visite d'incorporation doit se présenter à son employeur pour la reprise de son service dans un délai maximum de huit jours suivant sa libération, muni du document justificatif délivré par l'autorité compétente.

ARTICLE 4

Avant le départ du travailleur sous les drapeaux, l'employeur est tenu de lui verser une indemnité égale au montant de sa rémunération dans la limite du préavis. Cette indemnité sera considérée, en fonction du temps de présence effective sous les drapeaux, comme un salaire anticipé, au cas où le travailleur aura été déclaré inapte au service militaire et qu'il aura été réintégré dans son emploi, dans le délai prescrit au précédent article.

ARTICLE 5

Au terme de son service militaire, le travailleur est réintégré dans son emploi à condition :

- Qu'il ait avisé son employeur, par lettre recommandée, avec accusé de réception, un mois avant sa libération, s'il en connaît la date ou dans le mois suivant sa libération ;
- Qu'il se présente à son employeur

au plus tard à la fin du mois qui suit sa libération.

ARTICLE 6

Sauf en cas de force majeure, le travailleur libéré de ses obligations militaires qui n'obtient pas sa réintégration dans son emploi précédent ou dans un emploi équivalent, peut se considérer comme licencié et demander la réparation par son employeur du préjudice qu'il aura subi.

ARTICLE 7

L'employeur peut faire constater la démission du travailleur précédemment sous les drapeaux et qui n'a pas repris son service à l'expiration du mois suivant sa libération ou à la suite d'une vérification qu'il en a faite auprès de l'autorité militaire.

Le cas échéant, l'employeur pourra réclamer à l'intéressé la réparation du préjudice qu'il aura subi.

ARTICLE 8

La période de suspension du contrat de travail correspondant aux temps de service militaire du travailleur est prise en compte, notamment dans la détermination de son ancienneté et, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement.

ARTICLE 9

Lorsque le travailleur bénéficie du logement au moment de son appel sous les drapeaux, il conserve cet avantage pendant la durée du service militaire.

Au cas où à la fin du mois suivant sa libération il n'a pas repris son service, l'employeur est en droit de mettre fin à cet avantage, après un délai d'un mois qu'il notifie au travailleur concerné par lettre recommandée avec avis de réception.

ARTICLE 10

Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires à celles du présent décret.

ARTICLE 11

Le Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal Officiel* de la République de Côte d'Ivoire.

**DECRET N°96-200 DU 07 MARS 1996
RELATIF A LA DUREE DU PREAVIS
DE RUPTURE DU CONTRAT DE
TRAVAIL**

ARTICLE PREMIER

Sous réserve de dispositions plus favorables prévues par convention collective ou contrat de travail, le préavis visé à l'article 16.4 alinéa 1er du Code de Travail, est fixé pour l'ensemble des travailleurs comme suit :

1 - Travailleurs payés à l'heure, à la journée, à la semaine ou à la quinzaine et classés dans les cinq premières catégories

- huit jours, jusqu'à six mois d'ancienneté dans l'entreprise;
- quinze jours, de six mois à un an d'ancienneté dans l'entreprise;
- un mois, de un an à six ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- deux mois, de six ans à onze ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- trois mois, de onze ans à seize ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- quatre mois, au-delà de seize ans d'ancienneté dans l'entreprise.

2 - Travailleurs payés au mois et classés dans les cinq premières catégories

- un mois, jusqu'à six ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- deux mois, de six ans à onze ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- trois mois, de onze ans à seize ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- quatre mois, au-delà de seize ans d'ancienneté dans l'entreprise.

3 - Travailleurs payés au mois et classés dans les cinq premières catégories

- trois mois, jusqu'à seize ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- quatre mois, au-delà de seize ans d'ancienneté dans l'entreprise.

4 - Travailleurs de toutes

catégories frappés d'une incapacité permanente partielle estimée à plus de 40 %.

- délai normal de préavis jusqu'à six mois d'ancienneté dans l'entreprise;
- deux fois le délai normal de préavis après six mois d'ancienneté dans l'entreprise.

ARTICLE 2

Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires à celles du présent décret.

ARTICLE 3

Le Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal Officiel* de la République de Côte d'Ivoire.

**DECRET N°96-201 DU 07 MARS
1996 RELATIF A L'INDEMNITE DE
LICENCIEMENT**

ARTICLE PREMIER

La résiliation du contrat de travail du fait de l'employeur entraîne pour le travailleur ayant accompli une durée de service effectif égal à un an et qui n'a pas commis de faute lourde, le paiement d'une indemnité de licenciement distincte du préavis.

ARTICLE 2

Le travailleur qui a atteint la durée de service prévue ci-dessus est admis au bénéfice de l'indemnité de licenciement à la suite de plusieurs embauches dans la même entreprise, si ses départs précédents ont été provoqués par une suppression d'emploi ou une compression d'effectifs.

Dans ce cas, le montant de l'indemnité est déterminé, déduction faite des sommes qui ont été versées à ce titre lors des licenciements antérieurs.

ARTICLE 3

L'indemnité est représentée pour chaque année de présence accomplie dans l'entreprise par un pourcentage déterminé du salaire global mensuel des douze mois d'activité qui ont précédé la date de licenciement.

Le salaire global comprend toutes les prestations constituant une contrepartie du travail, à l'exclusion de celles présentant le caractère d'un remboursement de frais.

Le pourcentage est fixé en fonction de l'ancienneté du travailleur à :

- 30 % jusqu'à la cinquième année comprise
- 35 % pour la période allant de la sixième à la dixième année comprise
- 40 % pour la période s'étendant au-delà de la dixième année.

Les fractions d'année arrondies au mois inférieur sont prises en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

ARTICLE 4

Lorsque le travailleur cesse définitivement son service pour entrer en jouissance de l'allocation de retraite prévue par la loi n° 60-314 du 21 septembre 1960 portant institution d'une caisse de retraite des travailleurs salariés, il sera versé au travailleur une indemnité spéciale dite de départ à la retraite, calculée sur les mêmes bases et suivant les mêmes règles que celles visées à l'article précédent.

ARTICLE 5

Conformément aux dispositions de l'article 32.7, alinéa premier du Code du Travail, l'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite sont payées dès la cessation de service.

Ces indemnités sont acquises dans

les mêmes conditions aux héritiers du travailleur.

ARTICLE 6

Toutes dispositions antérieures contraires à celles prévues par le présent décret sont abrogées.

ARTICLE 7

Le Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal Officiel* de la République de Côte d'Ivoire.

**DECRET N°96-202 DU 07 MARS 1996
RELATIF AU TRAVAIL A TEMPS
PARTIEL**

ARTICLE PREMIER

Est considéré comme travail à temps partiel en application de l'article 21.2 alinéa 3 du Code du Travail, le travail effectué de façon régulière et volontaire, dont la durée est inférieure ou au plus égale à trente heures par semaine ou cent vingt heures par mois.

ARTICLE 2

Le travailleur à temps partiel est celui dont la durée du travail ne peut être supérieure à trente heures par semaine ou à cent vingt heures par mois, sous réserve des dispositions prévues à l'article 10 du présent décret.

ARTICLE 3

Avant l'institution ou le recours au travail à temps partiel, l'employeur en informe l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales de son ressort.

ARTICLE 4

Les horaires de travail à temps partiel prévus dans l'entreprise ainsi que la liste des travailleurs auxquels ils s'appliquent doivent être transmis par l'employeur à l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales de son ressort, préalablement à leur affichage et à leur exécution.

ARTICLE 5

Le contrat à temps partiel doit être écrit et mentionner notamment :

- La durée de la période d'essai, éventuellement convenue;
- La qualification ou la catégorie professionnelle du travailleur;
- Les différents éléments de la rémunération (salaire de base, accessoires du salaire s'il y a lieu) ;

- La durée hebdomadaire ou mensuelle de travail ;

- Le cas échéant, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;

- Les conditions de la modification éventuelle de cette répartition qui doit être notifiée au travailleur dans un délai compris entre trois jours et sept jours avant son application, en fonction de l'horaire du travail convenu.

ARTICLE 6

La période d'essai d'un travailleur à temps partiel ne peut avoir une durée supérieure à celle d'un travailleur à plein temps appartenant à la même catégorie professionnelle.

ARTICLE 7

A défaut d'écrit, le contrat à temps partiel est réputé être un contrat de travail à plein temps et à durée indéterminée.

ARTICLE 8

Le temps de présence journalière dans l'entreprise d'un travailleur à temps partiel est toujours retenu comme un temps de travail effectif, dans la limite de la durée journalière de travail prévue au contrat de l'intéressé.

ARTICLE 9

Le contrat de travail à temps partiel doit, le cas échéant, fixer la limite dans laquelle, au-delà de la durée hebdomadaire convenue dans ledit contrat, des heures complémentaires peuvent être effectuées par le travailleur.

ARTICLE 10

Constitue une heure complémentaire toute heure de travail effectuée par le travailleur à temps partiel, au-delà de la limite hebdomadaire ou mensuelle fixée à l'article premier du

présent décret, en cas d'accord préalable des parties.

Toutefois, le nombre total des heures de travail effectuées, y compris les heures complémentaires, devra être dans tous les cas inférieur à la durée légale du travail hebdomadaire ou mensuelle.

ARTICLE 11

Sauf dispositions contraires formulées par écrit et d'accord parties, les heures complémentaires sont retenues et rémunérées comme des heures normales de travail.

ARTICLE 12

Le refus d'effectuer des heures complémentaires ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement du travailleur.

ARTICLE 13

Le travailleur à temps partiel bénéficie de tous les droits légaux et réglementaires reconnus au travailleur à plein temps, notamment dans les domaines :

- Du droit d'organisation, de négociation collective et de représentation dans l'entreprise ;
- De la protection de la maternité;
- Du congé payé et des jours fériés ;
- Du congé de maladie;
- De la cessation du contrat de travail.

Les prestations découlant de ces droits sont déterminées à proportion de la durée du travail et des gains obtenus.

ARTICLE 14

Le travailleur à temps partiel est soumis aux¹⁶⁹ cotisations dues à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale.

Il bénéficie des prestations servies par cet organisme, à proportion des cotisations versées.

Toutefois, aucune restriction de prestation n'est applicable au travailleur à temps partiel en matière d'accident du

travail ou de maladie professionnelle.

ARTICLE 15

L'employeur d'un travailleur à temps partiel doit s'acquitter du paiement des cotisations dues à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale.

Ces cotisations sont calculées et versées dans les mêmes conditions que celles concernant le travailleur à plein temps.

Le Ministre chargé du Travail et le Ministre chargé de tutelle de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale peuvent déterminer d'autres modalités de paiement des cotisations visées aux précédents alinéas.

ARTICLE 16

L'employeur doit porter à la connaissance de ses travailleurs à temps partiel, la liste des emplois à plein temps disponibles, dans l'entreprise, avant tout recrutement pour ces emplois.

A défaut, il peut être condamné à la réparation du préjudice causé aux intéressés.

ARTICLE 17

A qualification égale, le travailleur à temps partiel ayant des responsabilités familiales bénéficie d'une priorité pour accéder à un emploi à plein temps prévu dans l'entreprise ou vice-versa.

ARTICLE 18

Les responsabilités familiales visées au précédent article s'apprécient en fonction du statut et du nombre d'enfants à charge du travailleur, conformément à la réglementation en vigueur.

En cas d'égalité de statut et du nombre d'enfants à charge, l'ancienneté du travailleur est prise en compte. L'ancienneté du travailleur à temps partiel est décomptée comme pour le travailleur à plein temps.

ARTICLE 19

Le travailleur engagé pour remplacer un autre occupant un emploi à temps partiel doit lui-même être engagé à temps partiel, sous réserve de modification ultérieure de son contrat.

ARTICLE 20

Pour des raisons de difficulté économique ou de restructuration de l'entreprise, l'employeur peut recourir au travail à temps partiel, pour tout ou partie de ses salariés pendant une durée ne pouvant excéder trois mois, éventuellement renouvelable une seule fois, au cours d'une même période de douze mois.

ARTICLE 21

La rupture du contrat de travail à temps partiel est soumise à un préavis dont la durée ne peut être supérieure à celle d'un travailleur à plein temps de même catégorie professionnelle.

ARTICLE 22

L'indemnité de licenciement, l'indemnité de départ à la retraite et tous les avantages dont peut bénéficier le travailleur occupé successivement à plein temps et à temps partiel dans la même entreprise, sont calculés proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces deux modalités.

ARTICLE 23

L'employeur est tenu d'informer, au moins une fois par an, les¹⁷³ délégués du personnel et les délégués syndicaux s'il en existe, ainsi que l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales de son ressort sur le bilan de l'emploi à temps partiel.

Ce bilan portera sur le nombre, le sexe, la qualification ou la catégorie professionnelle des travailleurs concernés.

ARTICLE 24

Pour l'appréciation de l'effectif de l'entreprise, les travailleurs à temps partiel sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leur contrat de travail (à l'exclusion des heures complémentaires) par la durée légale du travail.

ARTICLE 25

Est électeur au scrutin concernant les délégués du personnel, tout travailleur à temps partiel dont le nombre d'heures d'emploi est au moins égal à vingt cinq heures hebdomadaires ou à cent heures mensuelles.

ARTICLE 26

Outre les autres conditions, est éligible aux fonctions de délégué du personnel tout travailleur à temps partiel dont le nombre d'heures d'emploi est égal à trente heures hebdomadaires ou à cent vingt heures mensuelles, conformément à l'article premier ci-dessus.

ARTICLE 27

Le Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal Officiel* de la République de Côte d'Ivoire.

DECRET N° 96-203 DU 07 MARS 1996 RELATIF A LA DUREE DU TRAVAIL

ARTICLE PREMIER

Sous réserve des règles relatives aux équivalences, à la récupération des heures collectivement perdues, aux heures supplémentaires, aux dérogations permanentes ou temporaires prévues aux articles 13 et 14, la durée hebdomadaire du travail, ne peut excéder :

- Quarante heures par semaine pour les entreprises non agricoles;
- Quarante huit heures par

semaine pour les exploitations, établissements, entreprises agricoles et assimilés, dans la limite de deux mille quatre cent heures par an.

ARTICLE 2

En raison du caractère discontinu ou intermittent de l'activité de tout ou partie du personnel de l'entreprise impliquant notamment des périodes creuses au poste de travail, une durée hebdomadaire de présence plus longue que celle prévue à l'article premier pourra être admise en équivalence, à l'une ou l'autre des durées hebdomadaires prévues à l'article premier, pour le personnel concerné.

ARTICLE 3

Les durées hebdomadaires plus longues admissibles en équivalence, sont délimitées comme suit :

- a) Entre quarante heures et quarante-quatre heures au maximum pour les entreprises non agricoles;
- b) Entre quarante-huit heures et cinquante-deux heures au maximum pour les exploitations, établissements, entreprises agricoles et assimilés. Toute heure effectuée au-delà de la durée de présence admise, en équivalence et selon le cas, sera considérée comme heure supplémentaire et rémunérée comme telle;
- c) Cinquante-six heures pour le personnel domestique et le personnel de gardiennage.

ARTICLE 4

Les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs déterminent, par voie de convention collective, d'accord d'établissement ou par tout autre moyen, les branches, secteurs d'activité, les professions ou les métiers pouvant recourir aux équivalences, dans les limites prescrites à l'article 3, ainsi que les modalités particulières d'application de

ces équivalences.

A défaut de convention collective, d'accord d'établissement ou de tout autre moyen mentionné à l'alinéa premier, seules les équivalences prévues à l'article 3 sont applicables.

ARTICLE 5

Sous réserve des incidences découlant des équivalences, l'employeur détermine l'horaire journalier de travail applicable dans l'exploitation, l'établissement ou l'entreprise, selon l'un des modes de répartition ci-après:

- 1) Limitation du travail effectif à raison de huit heures par jour, pendant cinq jours ouvrables de la semaine ;
- 2) Limitation du travail effectif à raison de six heures quarante minutes par jour ouvrable de la semaine;
- 3) Répartition inégale entre les jours ouvrables des quarante heures par semaine, avec un maximum de huit heures par jour.

ARTICLE 6

La durée hebdomadaire et l'horaire journalier de travail doivent être inscrits dans le règlement intérieur de l'entreprise, de l'établissement ou de l'exploitation. Dans tous les cas, ils doivent être affichés à un endroit accessible à tous les travailleurs.

ARTICLE 7

Les entreprises appliquant le régime des équivalences sont tenues d'en informer l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales et d'en faire la justification par la remise à cette autorité, des documents appropriés tels que ceux mentionnés à l'article 4.

ARTICLE 8

Les entreprises appliquant le régime des équivalences peuvent procéder à la récupération des heures de travail collectivement perdues et effectuer des heures supplémentaires dans les conditions prévues au présent décret.

ARTICLE 9

L'organisation du travail par roulement est autorisée.

Le travail par roulement est celui dans lequel un travailleur ou une équipe formée de plusieurs travailleurs succède immédiatement à un autre travailleur ou à ceux formant l'équipe, au (x) même (s) poste (s) de travail et pour le même temps de travail.

ARTICLE 10

Le service de quart par roulement, de jour et de nuit, dimanches et jours fériés éventuellement compris, peut être effectué dans les entreprises qui assurent une production ou un service nécessitant leur fonctionnement sans interruption, jour et nuit.

Dans ce cas, le travail de chaque équipe est organisé en continu, sauf interruption pour le temps de pause fixé par l'employeur ou d'accord parties.

La durée journalière du travail d'un travailleur ou d'une équipe ne peut excéder huit heures, y compris la période de pause d'une demi-heure au moins, prise en une ou plusieurs fois.

ARTICLE 11

La méthode de travail de l'entreprise, de l'établissement ou de l'exploitation peut être organisée selon un système de rotation du personnel, sous la forme de cycle de travail dont la durée dépasse la semaine.

Dans ce cas, seules sont considérées comme heures

supplémentaires les heures qui dépassent la durée moyenne du travail, calculée sur la période du cycle complet qui ne peut excéder quarante-deux heures.

ARTICLE 12

L'employeur et le travailleur peuvent convenir par écrit, d'un horaire journalier individualisé, distinct de l'horaire journalier collectif, notamment dans le cadre du travail à temps partiel, réglementé par des dispositions particulières prévues notamment au présent décret.

ARTICLE 13

L'employeur peut, sans autorisation préalable de l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales, procéder à des dérogations permanentes ou temporaires à la durée journalière du travail, dans les cas et aux conditions déterminées au présent décret.

ARTICLE 14

Les dérogations permanentes à la durée journalière du travail sont admises pour tenir compte :

- a) De la nature des travaux et des activités préparatoires ou complémentaires à ceux ne pouvant être exécutés pendant l'horaire collectif du travail de l'exploitation, de l'établissement ou de l'entreprise;
- b) Des travaux dont il est difficile de limiter la durée.

ARTICLE 15

Les dérogations permanentes à la durée journalière de travail s'appliquent au personnel affecté aux travaux et activités tels que ceux indiqués ci-après:

- 1) Le travail des mécaniciens, des électriciens, des chauffeurs employés au service de la force motrice, de l'éclairage, du chauffage et du matériel de levage;

2) Le travail des ouvriers et employés occupés, d'une façon courante ou exceptionnelle, pendant l'arrêt de la production, à l'entretien et au nettoyage des machines, fours, métiers et tous autres appareils que la connexité des travaux ne permettrait pas de mettre isolement au repos pendant la marche générale de l'établissement, à la condition que ces travaux ne puissent être exécutés pendant les heures normales;

3) Le travail de chef d'équipe ou d'ouvrier spécialiste dont la présence est indispensable pour coordonner le travail de deux équipes qui se succèdent;

4) Le travail du personnel de maîtrise pour la préparation des travaux exécutés par l'établissement;

5) Le travail du personnel occupé exclusivement à des opérations de surveillance, service d'incendie, sans que la durée du travail hebdomadaire ne puisse excéder pour ce personnel :

- Quarante quatre heures équivalant à quarante heures de travail effectif, dans les entreprises non agricoles, quel que soit leur activité;

- Cinquante deux heures équivalant à Quarante-huit heures de travail effectif dans les exploitations, établissements, entreprises agricoles et assimilés.

6) Le travail du personnel occupé à la traction sur une voie reliant l'établissement au réseau de chemin de fer;

7) Le travail des conducteurs d'automobiles, les livreurs magasiniers, basculeurs, préposés au pesage des wagons et camions;

8) Le travail des préposés au service médical et autres institutions créées en faveur des travailleurs de l'établissement et de leurs familles ;

9) Les pointeurs de personnels, garçons de bureau et agents similaires, le personnel occupé au nettoyage des locaux;

10) Les travailleurs affectés à tous autres travaux et activités de nature discontinue ou intermittente.

ARTICLE 16

A l'exception du cas visé au point 5, pour le personnel énuméré au précédent article, la dérogation à la durée journalière de travail ne peut entraîner une prolongation de celle-ci de plus de deux heures, rémunérées au taux normal.

Au-delà, les heures accomplies seront décomptées et rémunérées comme heures supplémentaires, dans la limite fixée à l'article 26 du présent décret.

ARTICLE 17

Dans les exploitations, établissements ou entreprises agricoles, outre les personnels énumérés à l'article 15 auxquels s'applique la prolongation prévue à l'article 16, la durée journalière du travail pourra être majorée d'une heure par jour, avant et après le retour à l'exploitation, pour les travailleurs chargés de l'entretien, de la préparation du matériel, des soins et de la nourriture donnés aux animaux.

Au-delà d'une heure par jour, le temps sera compté comme heures supplémentaires et majorées.

ARTICLE 18

Des dérogations temporaires à la durée journalière de travail sont admises :

a) Pour la récupération des heures de travail collectivement perdues, imputables à des causes

accidentelles ou de force majeure, tels que la pénurie de matières premières, le manque de moyens de transport, les intempéries, le chômage des jours fériés, les sinistres, les baisses normales de travail à certaines époques de l'année;

b) Pour les travaux urgents et exceptionnels tels que:

- Le travail de chef d'équipe ou d'ouvrier spécialiste dont la présence est indispensable à la marche d'un atelier ou au fonctionnement d'une équipe, dans le cas d'absence inattendue de son remplaçant;

- Le travail des ouvriers spécialement employés à des opérations qui, techniquement, ne peuvent être arrêtées à volonté, lorsqu'elles n'ont pu être terminées dans les délais réglementaires par suite de leur nature ou de circonstance exceptionnelle;

- Les travaux exécutés pour assurer le chargement ou le déchargement des wagons, bateaux, avions ou camions, dans le cas où cette dérogation serait nécessaire et suffisante pour permettre l'achèvement desdits travaux.

Toutefois, l'employeur devra privilégier le recrutement du personnel temporaire ou occasionnel.

ARTICLE 19

La récupération des heures de travail collectivement perdues pourra s'effectuer par une prolongation de la durée journalière de travail.

Cette prolongation n'est soumise à aucune autorisation.

L'employeur doit simplement informer l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales de la nature, de la cause et de la date de l'interruption collective du travail, du nombre d'heures de travail perdues, des modifications qu'il se propose d'apporter temporairement à l'horaire journalier en vue de récupérer les heures perdues, ainsi que l'effectif de son personnel auquel s'applique cette modification.

Le nombre d'heures de récupération ne peut, en aucun cas, être supérieur au nombre d'heures perdues.

ARTICLE 20

Dans l'application de la prolongation de la durée journalière de travail pour la récupération des heures de travail collectivement perdues, l'employeur ne peut dépasser deux heures par jour, en sus de la durée journalière habituellement applicable au personnel.

ARTICLE 21

Les heures de travail collectivement perdues par suite de grève ou de lock-out ne sont pas susceptibles de récupération.

ARTICLE 22

Dans l'établissement où le régime de travail comporte normalement un jour ou une demi-journée de repos, le personnel pourra être occupé ce jour ou cette demi-journée de repos, lorsqu'une autre journée aura été chômée, en raison d'une fête légale, réglementaire ou conventionnelle.

Les heures effectuées à ce titre

seront rémunérées au tarif normal.

ARTICLE 23

La durée journalière de travail pourra, à titre temporaire, être prolongée au-delà de la durée normale applicable à l'entreprise, à l'établissement ou à l'exploitation, pour des travaux urgents et exceptionnels dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir la perte inévitable d'un produit ou des accidents imminents survenus soit au matériel, soit aux installations, soit aux bâtiments de l'entreprise.

Les heures effectuées à ce titre seront rémunérées au tarif normal.

ARTICLE 24

La durée journalière de travail pourra, à titre temporaire, être prolongée au-delà de la durée normale applicable à l'entreprise, à l'établissement ou à l'exploitation, en cas de surcroît extraordinaire de travail en vue de maintenir ou d'augmenter la production.

Les heures de travail effectuées, dans ce cas, seront considérées comme heures supplémentaires et donneront lieu aux majorations de salaire prévues par les conventions collectives ou les accords d'établissement.

A défaut, les majorations de salaire applicables aux heures supplémentaires sont fixées par arrêté du Ministre chargé du Travail. Ces majorations ne peuvent être inférieures aux taux ci-après:

- 15 % de majoration pour les heures effectuées de la 41^e à la 46^e heure;
- 50 % de majoration pour les heures effectuées au-delà de la 46^e heure;
- 75 % de majoration pour les heures effectuées de nuit;
- 75 % de majoration pour les heures effectuées de jour, les dimanches et jours fériés;
- 100 % de majoration pour les heures effectuées de nuit, les

dimanches et jours fériés ;

ARTICLE 25

Le travailleur est libre d'effectuer ou de ne pas effectuer des heures supplémentaires.

Aucun travailleur ne peut être licencié pour refus d'effectuer des heures supplémentaires.

Tout licenciement de travailleur fondé sur ce seul motif est nul et de nul effet.

ARTICLE 26

En raison d'impératifs de sécurité pour l'entreprise, de sécurité et de santé pour les travailleurs, le nombre d'heures supplémentaires est limité à quinze heures au maximum par semaine et par travailleur, pour les entreprises non agricoles comme pour les entreprises agricoles, sans que la durée journalière de travail effectif puisse être prolongée de plus de trois heures au maximum par jour.

En outre, le nombre d'heures supplémentaires ne peut excéder soixante quinze heures par travailleur et par an.

ARTICLE 27

Est nulle et de nul effet, en ce qui concerne les ouvriers, les employés et les agents de maîtrise, toute clause d'un contrat de travail fixant le salaire de façon forfaitaire, quel que soit le nombre d'heures supplémentaires effectuées au cours de la semaine.

ARTICLE 28

L'employeur ne peut débaucher, pour manque de travail, dans un délai d'un mois succédant à une période d'heures supplémentaires, le personnel qui aura exécuté ces heures supplémentaires, pendant la période considérée.

Cette disposition ne s'applique pas aux ouvriers et employés embauchés temporairement pour faire face à un

surcroît extraordinaire de travail.

ARTICLE 29

Aucune autorisation, ni formalité particulière n'est requise pour le recours aux prolongations de la durée journalière de travail visées aux articles 14, 15, 17, 23 et 24 du présent décret.

L'HORAIRE INDIVIDUALISE DE TRAVAIL

ARTICLE 30

Dans les branches d'activité où l'organisation du travail le permet, l'employeur a la faculté de déroger à l'horaire collectif en introduisant un système d'horaire individualisé de travail, dans les conditions déterminées au présent décret.

ARTICLE 31

Le système d'horaire individualisé de travail fixe un temps de travail obligatoire pour tout le personnel (plages fixes) et des plages mobiles durant lesquelles les travailleurs peuvent exécuter leurs tâches avant et après le temps de travail obligatoire.

ARTICLE 32

L'employeur qui envisage un système d'horaire individualisé de travail doit requérir l'avis favorable des délégués du personnel et en informer l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales.

Si l'établissement ne compte pas de délégués du personnel, l'employeur doit consulter ses travailleurs, obtenir, le cas échéant, leur accord écrit et en transmettre copie à l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales.

L'employeur doit, s'il y a lieu, afficher dans les locaux de travail le système d'horaire individualisé pratiqué.

ARTICLE 33

L'introduction de l'horaire

individualisé ne doit pas avoir pour conséquence de modifier la durée hebdomadaire du travail.

Les heures effectuées pendant la plage mobile ne sont ni des heures supplémentaires ni des heures complémentaires selon le type de contrat.

ARTICLE 34

Le système d'horaire individualisé peut prévoir des reports d'heures d'une semaine sur l'autre, pendant les plages mobiles, sans que ces heures soient considérées comme des heures supplémentaires.

Ces reports d'heures décidés par le travailleur ne peuvent toutefois excéder trois heures par semaine ou un total de dix heures par mois, sauf accord dérogatoire élargissant les possibilités de report.

ARTICLE 35

Constituent des contraventions de la troisième classe les infractions aux dispositions du présent décret.

ARTICLE 36

Le Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal Officiel* de la République de Côte d'Ivoire.

DECRET N°96-204 DU 07 MARS 1996 RELATIF AU TRAVAIL DE NUIT

ARTICLE PREMIER

Est considéré comme période de travail de nuit, tout travail effectué dans la période de huit heures consécutives comprises entre 21 heures et 5 heures.

ARTICLE 2

Des accords conclus entre organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs ou entre

employeurs et travailleurs d'une entreprise ou d'un établissement peuvent fixer des heures différentes de commencement et de fin de la période du travail de nuit, pour tenir compte des usages et des coutumes dans certaines branches d'activité ou dans certaines professions.

INTERDICTION DU TRAVAIL DE NUIT DES ENFANTS ET DEROGATION CONCERNANT LES JEUNES

ARTICLE 3

Les enfants de moins de quatorze ans admis en apprentissage ou en formation pré-professionnelle ne peuvent en aucun cas être occupés à un travail, quel qu'il soit, pendant la période de délimitation du travail de nuit et de manière générale pendant l'intervalle de quinze heures consécutives, allant de dix sept heures à huit heures.

ARTICLE 4

Les jeunes de plus de quatorze ans et de moins de dix-huit ans ne peuvent être occupés à un travail pendant une période minimale de douze heures consécutives, dans l'intervalle allant de dix huit heures à six heures.

Toutefois, lorsqu'ils sont en apprentissage, en formation pré-professionnelle ou en emploi et de manière générale, dans tous les cas où cela s'avère nécessaire, profitable et sans danger pour la santé des intéressés, l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales pourra accorder des dérogations pour permettre l'occupation des jeunes visés au précédent alinéa, dans la limite d'une heure, avant le début ou la fin de l'intervalle prescrit.

Ces dérogations sont soumises à un contrôle permanent de l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales territorialement compétent et sont susceptibles de révocation en cas d'entorses constatées dans leur application.

LES GARANTIES CONCERNANT LE TRAVAIL DE NUIT

ARTICLE 5

La durée du travail de nuit ne peut excéder huit heures consécutives de travail effectif, entrecoupé d'une ou deux pauses de quinze minutes.

Au-delà, toute heure effectuée sera considérée comme heure supplémentaire et rémunérée comme telle.

ARTICLE 6

La prolongation éventuelle de la durée du travail de nuit pour des raisons impérieuses de fonctionnement de l'entreprise ne peut entraîner le dépassement par le travailleur au-delà d'une heure, la durée prévue à l'article 5 alinéa premier du présent décret.

Cette prolongation sera rémunérée au taux des heures supplémentaires.

ARTICLE 7

En aucun cas, un même travailleur ne peut tenir deux postes successifs de travail dont l'un rentre dans la période du travail de nuit.

ARTICLE 8

Sauf en ce qui concerne la majoration de la rémunération dans les cas prévus aux articles 5 et 6 du présent décret, la rémunération normale des heures de travail de nuit est identique à celle des heures de travail de jour.

ARTICLE 9

Le travailleur occupé à un travail de nuit pendant la période déterminée à l'article premier du présent décret bénéficie d'une prime de panier lorsqu'il a accompli six heures consécutives de travail.

Le montant de cette prime est égal à trois fois le salaire horaire minimum résultant du Salaire Minimum

Interprofessionnel Garanti (SMIG) ou égal à trois fois le salaire horaire minimum du secteur agricole ou forestier dont relève l'entreprise employant le travailleur intéressé.

ARTICLE 10

En l'absence de transport assuré par l'employeur, les travailleurs occupés à un travail de nuit pendant la période déterminée à l'article premier bénéficient d'une indemnité spéciale de transport dont le montant journalier ou mensuel est déterminé par accord conclu entre les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs représentatives ou par Accord conclu dans l'établissement.

ARTICLE 11

Hormis les visites médicales obligatoires prévues à l'article 43.1 du Code du Travail et notamment celles qui sont effectuées à l'occasion de l'embauche et de la reprise du travail après une absence de plus d'un mois, le travailleur régulièrement employé à un travail de nuit doit bénéficier d'un contrôle de son état de santé au moins deux fois par an, en vue d'apprécier son aptitude au poste de travail occupé.

En cas d'inaptitude à continuer son activité justifiée par un rapport médical spécial, le travailleur devra être transféré à un autre poste.

ARTICLE 12

Tout établissement occupant des travailleurs de nuit doit être doté de tous les moyens adéquats pour les secours et les soins immédiats qui sont nécessaires en cas de sinistre ou d'accident.

ARTICLE 13

Sont abrogées toutes dispositions contraires antérieures à celles du présent décret.

ARTICLE 14

Constituent des contraventions de la troisième classe et punies comme telles les infractions aux dispositions du présent décret.

ARTICLE 15

Le Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal Officiel* de la République de Côte d'Ivoire.

DECRET N°96-205 DU 07 MARS 1996 DETERMINANT LA LISTE ET LE REGIME DES JOURS FERIES

ARTICLE PREMIER

Conformément à l'article 24.2 du Code du Travail, le jour de la Fête Nationale et le 1er mai, Fête du Travail sont jours chômés et payés.

JOURS FERIES ET CHOMES

ARTICLE 2

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, sont fériés et chômés les jours de fêtes civiles ou religieuses dont la liste est établie ci-après:

- Le 1er janvier ;
- Le lundi de Pâques;
- Le jour de l'Ascension;
- Le lundi de la Pentecôte;
- La fête de fin du Ramadan (Aïd-El-Fitr) ;
- La fête de la Tabaski (Aïd-El-Kébir);
- Le 15 août, fête de l'Assomption;
- Le 1er novembre, fête de la Toussaint;
- Le 15 novembre, Journée Nationale de la Paix;
- Le 25 décembre, Fête de Noël) ;
- Le lendemain de la Nuit du Destin (Laïlatou-Kadr) ;
- Le lendemain de l'Anniversaire de

la naissance du Prophète Mahomet (Maouloud) ;

- Le lendemain de la Fête Nationale ou de la fête du Travail, chaque fois que ladite fête tombe un dimanche;

- Le 7 décembre, Jour Anniversaire du décès du Président Félix Houphouët-Boigny, premier Président de la République de Côte d'Ivoire, pendant la période allant de la date de signature du présent décret au 7 décembre de l'an 2 000 inclus.

ARTICLE 3

Le régime des jours fériés chômés et payés comporte les obligations suivantes:

1° La suspension de travail

Le chômage est obligatoire pendant les jours fériés chômés et payés pour l'ensemble du *personnel* occupé dans les établissements de toute nature: agricoles, industriels et commerciaux; à l'exception toutefois des établissements ou services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail.

2° Le paiement de la rémunération

- Le chômage des jours fériés chômés et payés ne peut être une cause de réduction des traitements et salaires mensuels ou hebdomadaires;

- Les salariés rémunérés à l'heure, à la journée ou au rendement ont droit à une indemnité égale au salaire qu'ils ont perdu du fait de ce chômage;

- Dans les établissements ou services qui, en raison de la nature de leur activité ne peuvent interrompre le travail, les *salariés* occupés pendant les jours fériés chômés et payés ont droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué ce jour, à une indemnité *égale* au montant dudit *salaire*.

ARTICLE 4

Le régime des jours fériés mentionnés aux articles 2 et 3 implique l'observation des règles suivantes, en ce qui concerne la rémunération des travailleurs :

- **Si le jour férié a été effectivement chômé**

- Les travailleurs rémunérés à l'heure ou à la journée n'ont droit à aucun salaire;

- Les travailleurs rémunérés au mois ont droit à leur salaire normal qui ne peut subir aucune modification à la baisse en raison du chômage du jour férié.

- **Si le jour férié n'a pas été chômé**

- Les travailleurs rémunérés à l'heure ou à la journée ont droit au salaire correspondant à l'horaire de travail et à la répartition de la durée hebdomadaire du travail pratiquée dans l'établissement;

- Les travailleurs rémunérés au mois ont droit à leur salaire normal qui ne peut subir aucune modification à la hausse en raison du travail effectué le jour férié.

ARTICLE 5

Les dispositions communes ci-après s'appliquent aux jours fériés quel qu'en soit le régime.

1° La récupération des heures perdues:

La récupération des heures de travail perdues en raison du chômage des jours fériés pourra se faire dans les conditions fixées par la réglementation concernant la durée légale du travail.

Les heures de travail effectuées pour la récupération sont rémunérées

comme des heures normales de travail.

2° L'interdiction d'emploi de certains Travailleurs

ARTICLE 6

Est interdit tout travail des enfants de moins de 18 ans, les jours fériés indiqués aux articles premier, 2 et 3 du présent décret.

ARTICLE 7

Sauf accord des intéressés et sous réserve des dispositions prévues à l'article 3 alinéa premier, le travail des femmes est interdit les jours fériés mentionnés aux articles premier, 2 et 3 du présent décret.

ARTICLE 8

Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires à celles prévues par le présent décret.

ARTICLE 9

Constituent des contraventions de la première classe et sont punies comme telles les infractions aux dispositions du présent décret, à l'exception de celles commises en matière de rémunération qui constituent des contraventions de la deuxième classe.

ARTICLE 10

Le Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal Officiel* de la République de Côte d'Ivoire.

DECRET N°96-206 DU 07 MARS 1996 RELATIF AU COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

ARTICLE PREMIER

Conformément aux dispositions prévues à l'article 42.1 du Code du Travail, dans tous les établissements ou

entreprises occupant habituellement plus de cinquante salariés, l'employeur doit créer un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

ATTRIBUTIONS DU COMITE

ARTICLE 2

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission de :

- Contribuer à la protection de la santé et de la sécurité de tous les travailleurs de l'entreprise, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail;

- Procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail;

- Procéder ou participer à des inspections de l'entreprise dans l'exercice de sa mission en vue de s'assurer de l'application des prescriptions législatives, réglementaires et des consignes concernant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail, notamment du respect des prescriptions réglementaires pour la vérification des machines, des outils, des installations, des appareils et des équipements de protection ;

- Susciter toute initiative relative à la promotion de la prévention des risques professionnels, notamment sur les méthodes et procédés de travailles plus sûrs, le choix et l'adaptation du matériel, de l'appareillage et de l'outillage nécessaires aux travaux exécutés, l'aménagement des postes de travail et du temps de travail ;

- Veiller et concourir à l'information des nouveaux embauchés, des travailleurs affectés à de nouvelles

tâches ou dans de nouveaux ateliers au sujet des risques auxquels ils peuvent être exposés et des moyens de s'en protéger;

- Veiller à ce que toutes mesures utiles soient prises pour assurer l'instruction, la formation et le perfectionnement du personnel dans le domaine de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

ARTICLE 3

Le comité est consulté avant toute décision d'aménagement importante modifiant les conditions d'hygiène, de sécurité, notamment la transformation importante de poste de travail, le changement d'outillage.

Il donne son avis sur le programme annuel de prévention des risques professionnels qui lui est soumis par le chef de l'établissement et examine ses conditions de réalisation.

Il est consulté sur la teneur de tous les documents se rattachant à sa mission, notamment les règlements et consignes d'hygiène et de sécurité, lesquels documents sont également communiqués à l'Inspection Médicale du Travail, à l'Inspection du Travail du ressort et à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale.

Il participe au choix des équipements de protection individuelle et collective.

COMPOSITION DU COMITE

ARTICLE 4

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est composé comme suit :

- Le chef de l'entreprise ou son représentant: président
- Le chef de service de la sécurité ou tout autre agent chargé des questions de sécurité
- Le ou les médecins de

l'entreprise

- L'assistant (e) social (e) de l'entreprise
- Le responsable de la formation
- Les représentants du personnel
- Le secrétaire, désigné par le chef d'entreprise parmi les représentants du personnel.

ARTICLE 5

Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont désignés ou élus par les travailleurs, compte tenu de leurs connaissances techniques ou de leurs aptitudes en matière d'hygiène, de santé et de sécurité au travail.

ARTICLE 6

Le nombre de représentants du personnel varie en fonction de la taille de l'établissement et est fixé comme suit:

- de 50 à 100 travailleurs : 2 représentants des travailleurs
- de 101 à 300 travailleurs : 7 représentants des travailleurs
- de 301 à 750 travailleurs : 5 représentants des travailleurs
- de 751 et plus : 7 représentants des travailleurs.

La liste nominative des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit être affichée dans les ateliers et communiquée à l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales territoriale ment compétent.

FONCTIONNEMENT DU COMITE

ARTICLE 7

La durée du mandat des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions du travail est de deux ans, renouvelable. Un membre qui cesse ses fonctions au sein du comité est remplacé dans le délai d'un mois, pour la période du mandat restant à courir, dans les mêmes conditions de désignation que celles prévues à l'article 4.

ARTICLE 8

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail se réunit au moins une fois par trimestre, à l'initiative de son président. Le secrétaire communique l'ordre du jour au moins quinze jours avant la tenue des réunions aux membres du comité et aux éventuels invités.

Le comité se réunit également à la suite de tout accident grave ou qui aurait pu l'être, ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel.

Les réunions ont lieu dans l'établissement et pendant les heures de travail.

Les procès-verbaux des séances et les rapports établis par les soins du secrétaire sont transmis à l'Inspection Médicale du Travail, à l'Inspection du Travail et à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale.

Au cours des réunions ordinaires, le président donne lecture des observations et mises en demeure faites par l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales, les contrôleurs en prévention de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale et le médecin Inspecteur du Travail.

ARTICLE 9

Le temps de présence aux réunions, ainsi que celui consacré à des missions confiées par le comité sont rémunérés comme temps de travail pour les membres du comité appartenant au personnel.

205

ARTICLE 10

Peuvent assister à titre consultatif aux réunions du comité :

- L'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales
- Le Médecin Inspecteur du Travail
- Le Technicien de la prévention de

la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale

- Toute autre personne qualifiée.

ARTICLE 11

Au moins une fois par an, le chef d'établissement présente au comité un rapport écrit faisant le bilan de la situation générale de la sécurité et des conditions de travail pendant l'année écoulée. Ce bilan doit faire apparaître les statistiques des accidents du travail et des maladies professionnelles.

- Il établit un programme annuel de prévention de risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

- Il fixe la liste détaillée des mesures à prendre au cours de l'année à venir dans le domaine de la prévention, en précisant leurs conditions d'exécution ainsi qu'éventuellement leur coût.

- Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail émet un avis sur le rapport et le programme; il peut examiner l'ordre de priorité et adopter d'autres mesures supplémentaires.

ARTICLE 12

Le chef d'établissement transmet pour information le rapport et le programme prévus au précédent article, accompagnés de l'avis du comité, à l'Inspection Médicale du Travail, à l'Inspection du Travail et à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale.

ARTICLE 13

Le procès-verbal de la réunion du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail consacré à l'examen du rapport et du programme est obligatoirement joint à toute demande présentée par le chef d'établissement, conformément à l'article 142 du Code de Prévoyance Sociale, en vue d'obtenir des subventions ou des avances pour l'exécution du programme. Des moyens

incitatifs peuvent être consentis par la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale aux employeurs qui font des efforts de prévention.

En cas de désaccord entre l'employeur et la majorité des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales et le Médecin Inspecteur du Travail sont saisis par le président du comité.

ARTICLE 14

Les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail représentant le personnel, bénéficient des mêmes dispositions de protection que les délégués du personnel et les délégués syndicaux.

ARTICLE 15

Les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations à caractère confidentiel ou données comme telles par le chef d'établissement.

Ils sont également tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

ARTICLE 16

Les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doivent bénéficier de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions.

Le financement de cette formation est à la charge de l'employeur dans le cadre de la loi sur la formation professionnelle continue.

La Caisse Nationale de Prévoyance Sociale peut concourir à la formation des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

ARTICLE 17

Des arrêtés interministériels compléteront les règlements en vigueur concernant les mesures générales d'hygiène et de sécurité applicables à tous les travailleurs soumis au Code du Travail, ainsi que les mesures d'hygiène et de sécurité particulières par branches ou secteurs d'activité.

ARTICLE 18

Le Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal Officiel* de la République de Côte d'Ivoire.

DECRET N° 96-207 DU 07 MARS 1996 RELATIF AUX DELEGUES DU PERSONNEL ET AUX DELEGUES SYNDICAUX

ARTICLE PREMIER

Des délégués du personnel sont obligatoirement élus dans tous les établissements assujettis à la Loi n° 95-15 du 12 janvier 1995 portant Code du Travail, où sont groupés plus de dix travailleurs.

ARTICLE 2

Le nombre des délégués du personnel est fixé comme suit:

- de 11 à 25 travailleurs: 1 délégué titulaire et 1 suppléant
- de 26 à 50 travailleurs: 2 délégués titulaires et 2 suppléants
- de 51 à 100 travailleurs: 3 délégués titulaires et 3 suppléants
- de 101 à 250 travailleurs : 5 délégués titulaires et 5 suppléants
- de 251 à 500 travailleurs: 7 délégués titulaires et 7 suppléants
- de 501 à 1 000 travailleurs: 9 délégués titulaires et 9 suppléants
- plus 1 délégué titulaire et 1 suppléant par tranche supplémentaire de 500 travailleurs.

ARTICLE 3

L'effectif à prendre en considération est celui des travailleurs occupés habituellement dans l'établissement, qu'ils soient ou non inscrits au registre d'employeur.

Sont notamment assimilés aux travailleurs occupés habituellement dans l'établissement :

- Les apprentis ;
- Les travailleurs engagés à l'essai;
- Les travailleurs engagés ou rémunérés à l'heure ou à la journée, mais de façon assez régulière pour totaliser au cours d'une année l'équivalent de six mois de travail au service de l'établissement ;
- Les travailleurs à temps partiel;
- Les travailleurs saisonniers revenant régulièrement dans l'établissement et y effectuant des périodes de travail régulières atteignant six mois au cours d'une année;
- Les gérants ou représentants liés par un contrat de travail.

ARTICLE 4

Les délégués du personnel sont élus d'une part par les ouvriers et employés, d'autre part par les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise, cadres et assimilés, sur des listes établies pour le premier tour de scrutin par les organisations syndicales.

Ces listes doivent faire connaître les noms, prénoms, âge, ancienneté des candidats, ainsi que les syndicats qui les présentent.

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories professionnelles font l'objet d'un accord

entre le chef d'établissement et les organisations syndicales intéressées.

Dans le cas où cet accord s'avère impossible, l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales décide de cette répartition.

ARTICLE 5

S'il n'existe pas d'organisation syndicale au sein de l'établissement ou si les organisations syndicales n'établissent pas la liste des candidats, cette carence est constatée par l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales. Des candidats qui ne sont pas présentés par les organisations syndicales peuvent être retenus pour le scrutin.

ARTICLE 6

L'élection des délégués du personnel a lieu tous les deux ans, dans le mois qui précède l'expiration normale des fonctions des délégués.

ARTICLE 7

Le vote a lieu dans l'établissement.

La date, le lieu, les heures d'ouverture et de fermeture du scrutin sont fixés par le chef d'établissement ou son représentant, après accord avec les organisations syndicales. Ces indications sont annoncées quinze jours au moins avant la date du scrutin par un avis affiché par les soins du chef d'établissement ou de son représentant, aux emplacements habituellement réservés à cet effet.

ARTICLE 8

Les listes de candidats sont affichées par les soins du chef d'établissement ou de son représentant, trois jours au moins avant la date du scrutin, aux mêmes emplacements que l'avis de scrutin.

ARTICLE 9

L'éjection a lieu au scrutin secret et sous enveloppe. Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et

pour les membres suppléants dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

Le scrutin est de liste à deux tours, avec représentation proportionnelle.

ARTICLE 10

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

Le panachage est interdit.

Les électeurs conservent toutefois le droit de rayer simplement des noms ou d'intervertir l'ordre de présentation des candidats.

Seuls sont valables les votes allant à l'une des listes en présence.

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

Tout bulletin de vote où il existe des noms barrés et remplacés par d'autres est écarté du scrutin.

ARTICLE 11

Si au premier tour le nombre des votants, déduction faite des bulletins blancs et nuls, est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il sera procédé dans un délai de quinze jours à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs pourront voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

ARTICLE 12

Il est attribué à chaque liste autant de siège que le nombre de voix recueilli par elle contient 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 sièges à pourvoir.

ARTICLE 13

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. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues.

Le premier siège ainsi 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 et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si deux listes ont également le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

ARTICLE 14

Le chef d'établissement ou son représentant est responsable de l'organisation et du déroulement régulier des élections, notamment de la constitution du bureau de vote, du secret du vote et de la rédaction du procès verbal.

Le chef d'établissement ou son représentant préside le bureau de vote. Il est assisté d'un représentant non candidat de chacune des listes en présence.

Ces représentants de listes assistent au vote, au dépouillement du scrutin et signent le procès-verbal

L'employeur est tenu d'établir en triple exemplaire le procès-verbal des élections des délégués du personnel et d'en adresser deux exemplaires à l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales de son ressort, sous deux jours francs, par lettre recommandée avec accusé de réception. Le troisième exemplaire est conservé aux archives de l'établissement.

ARTICLE 15

Sont électeurs les travailleurs des deux sexes âgés de 18 ans accomplis, ayant travaillé six mois au moins dans l'entreprise et jouissant de leurs droits civiques.

ARTICLE 16

Sont éligibles les électeurs âgés de 21 ans accomplis, citoyens ivoiriens, sachant s'exprimer en français et ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption pendant douze mois au moins.

ARTICLE 17

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

ARTICLE 18

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles et sauf convention contraire, ne peut excéder quinze heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce temps leur est payé comme temps de travail. Il doit être utilisé exclusivement aux tâches afférentes à l'activité du délégué du personnel telles qu'elles ont été définies à l'article 61.8 du Code du Travail.

ARTICLE 19

Le chef d'établissement est tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel le local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mission et, notamment de se réunir.

ARTICLE 20

Les délégués du personnel peuvent faire afficher, exclusivement, les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel dans le cadre de leur mission.

L'affichage ainsi prévu doit être

effectivement assuré aux portes d'entrée des lieux de travail et également aux emplacements destinés aux communications syndicales. Les entreprises doivent choisir ces emplacements dans un endroit apparent et de préférence sur les lieux de passage du personnel.

ARTICLE 21

Les délégués sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou son représentant au moins une fois par semaine. Ils sont en outre reçus en cas d'urgence, sur leur demande.

Les délégués sont également reçus par le chef d'établissement ou son représentant, sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier service ou spécialité professionnelle, selon les questions qu'ils ont à traiter.

Dans tous les cas, les délégués suppléants peuvent assister avec les délégués titulaires aux réunions avec les employeurs.

S'il s'agit d'une entreprise en société anonyme, les délégués du personnel devront être reçus par le conseil d'administration s'ils ont à présenter des réclamations ou des suggestions auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération de celui-ci.

Les délégués pourront saisir le conseil d'administration par lettre recommandée transmise obligatoirement par les soins du chef d'établissement; le conseil d'administration étant tenu d'envoyer sa réponse dans un délai de quinze jours, à dater de la réception de la lettre.

La même procédure sera applicable dans le cas où il ne pourrait être donné suite aux réclamations ou suggestions des délégués, que par un chef d'entreprise ne résidant pas au siège de l'établissement.

ARTICLE 22

Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande et après rendez-vous fixé par la direction, se faire assister par un représentant de leur syndicat.

ARTICLE 23

Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués remettent au chef d'établissement ou à son représentant, deux jours avant la date où ils doivent être reçus, une note écrite exposant sommairement l'objet de leur demande ; copie de cette note est transcrite à la diligence du chef d'établissement sur un registre spécial sur lequel doit être également mentionné, dans un délai n'excédant pas six jours, la réponse à cette note.

Ce registre spécial doit être tenu pendant un jour ouvrable par quinzaine, en dehors des heures de travail, à la disposition des travailleurs de l'établissement qui désirent en prendre connaissance.

Il doit être également tenu en permanence à la disposition de l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales.

ARTICLE 24

Les circonstances exceptionnelles supprimant l'obligation du préavis de deux jours pour la réception des délégués du personnel par le chef d'établissement doivent s'entendre:

- soit de circonstances relatives à la réclamation, telle que l'urgence de la demande (installation d'un dispositif de sécurité après un accident du travail par exemple) ;
- soit de circonstances intéressant le climat social dans l'entreprise, telle que l'imminence d'un trouble grave dans l'établissement ou la nécessité de rétablir l'entente entre employeur et travailleurs.

Dans tous les cas, la demande d'audience devra rester compatible avec le respect des prérogatives du chef d'établissement.

ARTICLE 25.

En application de l'article 61.9 du Code du Travail, l'employeur doit informer chaque année, de préférence en fin d'exercice, le personnel sur la vie de l'entreprise.

L'information doit porter sur le résultat de l'exercice clos, les projets et notamment sur toutes les décisions susceptibles d'influencer la vie de l'entreprise ou d'avoir une incidence sur la carrière des travailleurs.

ARTICLE 26

Tout délégué du personnel peut être révoqué en cours de mandat, sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté, approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient.

S'il n'a pas été présenté par une organisation syndicale, il peut être révoqué en cours de mandat sur pétition écrite, signée de la majorité du collège électoral auquel il appartient et confirmée au scrutin secret par la majorité de ce collège.

ARTICLE 27

DELEGUES SYNDICAUX

Conformément aux dispositions de l'article 56.2 alinéa 1 du Code du Travail, l'organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Le délégué syndical est désigné avec l'approbation de la majorité des travailleurs membres dudit syndicat qui en informe le chef d'entreprise ou son représentant et l'Inspecteur du Travail du ressort.

ARTICLE 28

Le mandat du délégué syndical peut durer aussi longtemps que l'organisation syndicale demeure représentative des travailleurs de l'entreprise.

Le cumul du mandat du délégué syndical et de celui de délégué du personnel est interdit.

L'employeur doit recevoir, à sa demande, le délégué syndical.

ARTICLE 29

Tout délégué syndical peut être révoqué en cours de mandat par l'organisation syndicale qui l'a désigné, avec l'approbation au scrutin secret de la majorité des travailleurs dudit syndicat.

Tout délégué syndical peut également être destitué sur pétition écrite, signée de la majorité des travailleurs ayant approuvé sa désignation.

ARTICLE 30

Un délégué syndical peut être désigné dans l'entreprise ou l'établissement qui compte au moins 100 travailleurs.

Il sera désigné un délégué syndical complémentaire par tranche de 300 travailleurs, sans toutefois dépasser le nombre de trois délégués syndicaux, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement.

ARTICLE 31

Constituent des contraventions de la deuxième classe et punies comme telles, les infractions aux dispositions du présent décret.

ARTICLE 32

Le Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance

Sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal Officiel* de la République de Côte d'Ivoire.

**DECRET N°96-208 DU 07 MARS 1996
RELATIF A LA PROCEDURE DE
CONCILIATION CONCERNANT LE
DIFFEREND COLLECTIF DU TRAVAIL**

ARTICLE PREMIER

Le différend collectif ou conflit collectif du travail est un désaccord entre les travailleurs organisés ou non en syndicat(s) et leur(s) employeur(s) appartenant ou non à un groupement patronal, portant sur une ou plusieurs questions mettant en jeu l'intérêt collectif des travailleurs sur leur lieu de travail.

ARTICLE 2

Tout différend collectif du travail doit être notifié par la partie la plus diligente au Préfet qui en informe immédiatement par tous moyens le Ministre chargé du Travail et déclenche la procédure de conciliation prévue à l'article 82.6 du Code du Travail.

La date de notification du différend au Préfet sera la seule retenue, notamment comme date de commencement du différend et comme point de départ pour le décompte de tout délai mentionné dans le présent décret.

Les différentes phases de la procédure de conciliation sont déterminées aux articles 2, 3, 4, 5, .6, 7, 8 et 9 du présent décret.

ARTICLE 3

Dès que le différend collectif lui est notifié, le Préfet charge l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales de son ressort d'entreprendre une tentative de conciliation des parties pour le règlement du différend.

ARTICLE 4

La durée maximum de la tentative de conciliation devant l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales ne peut excéder cinq jours ouvrables à compter de la date de notification du différend collectif au Préfet et de saisine par celui-ci de

l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales du ressort.

ARTICLE 5

Lorsque l'une des parties ne répond pas à la convocation de l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales à la date indiquée, une seconde convocation lui est adressée immédiatement.

ARTICLE 6

Si la partie concernée ne donne pas suite à la deuxième convocation au terme du délai indiqué à l'article 4, l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales dresse un procès-verbal de carence.

Le procès-verbal de carence doit préciser les éléments détaillés du différend. Il vaut procès-verbal de non conciliation.

ARTICLE 7

Le procès-verbal de carence ou procès-verbal d'échec total ou partiel de la tentative de conciliation est adressé par tous moyens, au plus tard le jour suivant l'expiration du délai mentionné à l'article 4, à chacune des parties en conflit et au Ministre chargé du Travail.

ARTICLE 8

Lorsque les circonstances le justifient ou lorsque les intérêts mis en jeu dépassent le cadre de l'entreprise dans laquelle le différend collectif est né, le Ministre peut décider une deuxième tentative de conciliation des parties, sur l'ensemble du différend ou sur les points qui n'ont pu être réglés ou qui l'ont été de manière insuffisante, devant l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales.

Toutes initiatives doivent être prises à ce niveau, pour un règlement effectif du différend ou des points encore litigieux.

ARTICLE 9

En aucun cas, la durée totale de la procédure de conciliation ne peut excéder dix jours ouvrables, à compter de la date de notification du différend au Préfet et de commencement de la première tentative de conciliation, même lorsque le Ministre décide une deuxième conciliation des parties.

ARTICLE 10

En cas d'échec de la tentative de conciliation des parties ou de conciliation partielle de celles-ci, le différend est soumis à l'une des procédures prévues à l'article 82.7 du Code du Travail.

ARTICLE 11

Est interdite toute grève avant épuisement de la procédure de conciliation et du délai de six jours ouvrables suivant la notification du procès-verbal de non conciliation ou de conciliation partielle des parties, avant épuisement de la procédure d'arbitrage prévue aux sections III et V, chapitre II, titre VIII du Code du Travail, ou en violation des dispositions d'un accord de conciliation, d'une sentence arbitrale ou d'une recommandation ayant acquis force exécutoire.

ARTICLE 12

Toute grève engagée ou continuée en contravention des dispositions prévues à l'article 82.16 du Code du Travail et en contravention de celles mentionnées aux articles 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 et 9 du présent décret, peut entraîner pour les travailleurs la perte du droit à l'indemnité de préavis, à l'indemnité de licenciement le cas échéant et aux dommages-intérêts pour rupture du contrat

ARTICLE 13

Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires à celles prévues par le présent décret.

ARTICLE 14

Le Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal Officiel* de la République de Côte d'Ivoire.

DECRET N° 96-209 DU 07 MARS 1996 RELATIF AUX OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS

ARTICLE PREMIER

Hormis les services à caractère purement administratif et les personnes morales de droit public relevant d'une réglementation particulière, est soumis aux dispositions prévues par le présent décret, toute entreprise ou tout établissement quelles qu'en soient la forme juridique et l'activité, occupant des travailleurs au sens défini à l'article 2 du Code du Travail.

ARTICLE 2

Toute personne physique ou morale qui exploite ou qui se propose de créer et d'ouvrir une entreprise ou un établissement employant des travailleurs soumis aux dispositions du Code du Travail, doit en faire la déclaration à l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales de son ressort, avec toutes les indications portées sur un imprimé dont le modèle est prescrit par le Ministre chargé du travail.

ARTICLE 3

Lorsqu'ils n'emploient pas de personnel salarié, sont dispensés de la déclaration d'entreprise :

- Les associations de toute nature;
- Les syndicats professionnels;
- Les établissements publics ou privés de bienfaisance.

Lorsqu'ils emploient du personnel salarié, les organisations et les établissements visés au précédent alinéa sont soumis à une déclaration sommaire comportant les indications suivantes :

- Les nom et adresse de l'employeur;
- La nature et le siège de l'activité;
- Le nombre de salariés utilisé.

ARTICLE 4

Les personnes employant exclusivement du personnel domestique ou gens de maison sont tenues d'en faire la déclaration à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale.

ARTICLE 5

Une déclaration particulière doit être faite à l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales territorialement compétent dans les cas suivants :

- Cessation partielle ou complète de l'activité de l'entreprise quelle qu'en soit la durée et reprise de l'activité;
- Cessation définitive de l'entreprise ou de l'établissement;
- Changement de son statut juridique;
- Transfert de son emplacement;
- Changement d'activité.

La déclaration doit être faite préalablement à l'événement qui l'a motivée et au plus tard huit jours après.

ARTICLE 6

Les différentes déclarations prescrites sont expédiées ou remises à l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales, par tous moyens susceptibles de preuve.

DECLARATION PERIODIQUE DE LA SITUATION DE LA MAIN-D'OEUVRE

ARTICLE 7

Tout chef d'entreprise ou d'établissement soumis à la déclaration d'entreprise prévue à l'article 2, doit également fournir avant le 31 janvier de chaque année, une déclaration de la situation de la main-d'oeuvre qu'il utilise.

La déclaration couvre la période comprise entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année précédente.

ARTICLE 8

La déclaration relative à la situation de la main-d'oeuvre est établie en double exemplaire dont l'un est destiné à l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales et l'autre à l'Agence d'Etudes et de Promotion de l'Emploi.

Elle doit comporter toutes les indications prévues sur l'imprimé dont le modèle est établi par le Ministre chargé du Travail.

ARTICLE 9

La déclaration est expédiée ou remise aux autorités administratives mentionnées au précédent article, par tous moyens susceptibles de preuve.

REGISTRE D'EMPLOYEUR

ARTICLE 10

Demeurent en vigueur toutes les dispositions antérieures concernant le registre d'employeur.

ARTICLE 11

Constituent des contraventions de la troisième classe et punies comme telles les infractions aux dispositions prévues aux articles 2 et 7 du présent décret, ainsi qu'aux dispositions antérieurement prescrites concernant le registre d'employeur.

ARTICLE 12

Le Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal Officiel* de la République de Côte d'Ivoire.

ANNEXE

Au décret n°96-209 du 7 mars 1996
relatif aux obligations des employeurs

MODELE N°1

DECLARATION D'ENTREPRISE

Entreprise constituée d'un seul établissement

- Nom ou raison sociale.....
- Forme juridique :
 - Propriété individuelle.....
 - Société (capital social...): Montant libéré.....
- Nom du chef de l'établissement:
- Qualité du chef de l'établissement :.....
 - Propriétaire.....
 - Gérant salarié.....
 - Gérant libre.....
 - Directeur appointé.....
 - Chef de chantier.....
 - Autre (à préciser)
- Adresse de l'établissement.....
- Nature de l'établissement
 - Permanent.....
 - Saisonnier.....
- Activité principale réelle de l'établissement :
- Activité(s) secondaire(s), le cas échéant :
- Nombre total de travailleurs:
- Permanents (à temps plein...à temps partiel...)
- Saisonniers
- Occasionnels (temporaires.....autres.....)
- Etrangers par nationalité
- Date d'ouverture de l'établissement :
- Masse salariale. annuelle versée ou prévue:
- N°CNPS :
- N°ou Code fiscal :
- Autres informations (à préciser) :
-
-

-

MODELE N°2

DECLARATION D'ENTREPRISE

Entreprise comportant plusieurs établissements

- Nom de l'entrepreneur ou raison sociale de l'entreprise.....
- Forme juridique de l'entreprise...
 - individuelle.....
 - Société (capital social....) : montant libéré.....
- Adresse du siège de l'entreprise.....
- Adresse du siège de l'établissement principal.....
- Activité principale réelle de l'entreprise.....
- Nombre d'établissements dans l'entreprise.....
 - Adresse(s).....
 - Activité(s).....
- Nombre total de travailleurs de l'entreprise et par établissement:.....
 - Permanents (à plein temps.....à temps partiel.....)
 - Saisonniers
 - Occasionnels (temporaires.....autres.....)
 - Etrangers, par nationalité.....
- Date d'ouverture de l'entreprise.....
- Date d'ouverture de chaque établissement
-
-
-
-
- Masse salariale annuelle versée par l'entreprise ou prévue :
- Masse salariale annuelle versée par établissement
- N°CNPS de l'entreprise:
- N°CNPS de chaque établissement :
- N°Code fiscal de l'entreprise:.....
- N° Code fiscal de chaque établissement:...
- Autres informations (préciser).....

FICHER DES ETABLISSEMENTS

I- IDENTIFICATION

1 - Etablissement

Sigle.....
Raison
sociale.....
Localisation (avenue, rue, lot).....
.....

2 - Entreprise mère

Sigle.....
Raison sociale.....
Siège social
Année de création de l'établissement.....
Boîte postale.....
Téléphone.....
N°CNPS.....
Registre de Commerce n°.....
Compte Contribuable n°.....
Branche d'activité de l'établissement
(activité principale).....
Forme juridique.....

**DECRET N° 96-285 DU 03
AVRIL 1996 RELATIF A LA
FORMATION PROFESSIONNELLE**

ARTICLE PREMIER

Dans un but de promotion sociale et d'adaptation à l'évolution économique et technologique, le travailleur est en droit de bénéficier de la formation professionnelle continue et du perfectionnement professionnel.

La formation professionnelle continue et le perfectionnement professionnel peuvent être entrepris à l'initiative de l'employeur ou à la demande du travailleur.

La formation professionnelle continue et le perfectionnement professionnel concernent tous les travailleurs, quels que soient les types de contrat qui les lient à l'employeur.

ARTICLE 2

L'employeur, en liaison avec les organismes de formation professionnelle continue, détermine les critères d'admission des travailleurs à la formation ou au perfectionnement.

ARTICLE 3

Le coût de la formation professionnelle continue ou du perfectionnement du travailleur est à la charge de "employeur, sous réserve de la réglementation en vigueur concernant l'organisation, le financement et les modalités d'intervention des structures et organismes compétents dans le domaine de la formation professionnelle.

ARTICLE 4

Pendant la période de formation, le travailleur devra bénéficier du temps de liberté nécessaire qui sera déterminé en fonction du programme de formation ou de perfectionnement.

ARTICLE 5

L'employeur doit, par tous moyens,

déterminer les actions de formation, de perfectionnement ou le cas échéant, de reconversion professionnelle de ses travailleurs.

A cet effet, l'employeur peut solliciter l'intervention des structures et organismes de formation compétents

ARTICLE 6

Tout travailleur dont le contrat de travail a été rompu peut bénéficier d'une formation complémentaire, d'un perfectionnement ou d'une reconversion professionnelle dans les conditions qui seront déterminées par le Ministre chargé de l'Emploi et le Ministre chargé de la Formation Professionnelle, compte tenu des besoins en main-d'oeuvre.

ARTICLE 7

En cas de rupture sans motif légitime du contrat de travail à l'initiative du travailleur pendant la formation, le perfectionnement ou la reconversion professionnelle, l'employeur est en droit d'obtenir la réparation du préjudice qu'il subit.

Le travailleur pourra notamment être tenu au remboursement total ou partiel du coût de la formation, du perfectionnement ou de la reconversion professionnelle dont il a bénéficié.

ARTICLE 8

Tout employeur reconnu complice de la rupture du contrat d'un travailleur pendant la durée de la formation, est astreint, sous réserve de dommages et intérêts, au remboursement des frais de formation engagés par le précédent employeur.

Lorsque la rupture intervient moins de deux ans après la formation, l'employeur reconnu coupable encourt les mêmes peines.

ARTICLE 9

L'employeur et le travailleur peuvent fixer un délai après lequel, postérieurement à la formation, au perfectionnement ou à la reconversion professionnelle, le contrat de travail pourra être rompu, à l'initiative de chacune des parties intéressées.

ARTICLE 10

Le Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale et le Ministre de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal Officiel* de la République de Côte d'Ivoire.

**DECRET N° 96-286 DU 03 AVRIL 1996
RELATIF A L'APPRENTISSAGE**

ARTICLE PREMIER

L'apprentissage consiste en un système de transmission de savoir professionnel entre une personne qualifiée, reconnue "maître d'apprentissage" et une personne désireuse d'apprendre un métier ou une profession correspondant à la qualification du maître et pour lequel l'aptitude de la personne a été déterminée par voie d'orientation.

ARTICLE 2

L'apprentissage est fondé sur une formation en alternance de l'apprenti, à raison de 75 % du temps de formation en pratique obligatoire du métier dans l'entreprise d'accueil et 25 % dans un centre de formation théorique complémentaire.

ARTICLE 3

Nul ne peut recevoir d'apprenti s'il n'est titulaire d'une carte de "maître d'apprentissage" délivrée par le Ministre chargé de la Formation Professionnelle.

Pour la détermination des critères de délivrance de cette carte, le Ministre peut solliciter l'organisation professionnelle concernée.

Le maître doit satisfaire aux exigences prévues aux articles 12.4, 12.5 et 12.6 du Code du Travail.

ARTICLE 4

L'encadrement technique, pédagogique et administratif des personnes placées en apprentissage dans l'entreprise est assuré par des conseillers d'apprentissage.

Le conseiller d'apprentissage est un agent technique ayant la formation théorique et une expérience pratique avérée de l'enseignement d'un métier.

Le conseiller d'apprentissage est appelé à :

- . Suivre les progrès accomplis par les apprentis;
- . Conseiller techniquement et pédagogiquement toute personne responsable de la formation;
- . Dispenser des cours théoriques et pratiques complémentaires dans sa spécialité.

ARTICLE 5

Toute personne physique ou morale qui forme un apprenti sans remplir les conditions prévues à l'article 3 du présent décret sera considérée comme employeur du prétendu apprenti et soumis à toutes les obligations attachées à la qualité d'employeur à compter de la date de l'apprentissage irrégulier.

ARTICLE 6

Tout candidat à l'apprentissage doit subir un examen médical avant le début de sa formation, pour déterminer son aptitude aux conditions de l'apprentissage et à celles ultérieures concernant l'exercice de la profession ou du métier envisagé.

L'examen médical du futur apprenti est effectué par :

- Le médecin de l'Inspection Médicale du Travail ;
- Le médecin de centre médico-scolaire ou de centre hospitalier universitaire, régional ou local;
- Tout autre médecin agréé à cet effet par le Ministre de la Santé.

En cas d'inaptitude médicalement constatée, l'apprentissage ne peut avoir lieu pour le métier ou la profession initialement envisagé.

ARTICLE 7

Pour l'efficacité de l'apprentissage, tout apprenti peut subir un test, permettant de déceler ses aptitudes au métier à lui apprendre.

Cette orientation est faite par la structure chargée de l'organisation pédagogique de l'apprentissage.

ARTICLE 8

Le contrat d'apprentissage est conclu par écrit conformément à l'article 12.2, alinéa 2 du Code du Travail, compte tenu des usages dans le métier ou la profession et des conventions de l'Organisation Internationale du Travail applicables en Côte d'Ivoire.

ARTICLE 9

Le contrat d'apprentissage est rédigé en cinq originaux et soumis par le maître d'apprentissage à l'Agence Nationale de la Formation Professionnelle pour être visé.

ARTICLE 10

Après visa, l'Agence Nationale de la Formation Professionnelle transmet:

- Un exemplaire à l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales du ressort territorial ou à son délégué pour le suivi des conditions de travail des apprentis ;
 - Un exemplaire au "maître d'apprentissage" ;
 - Un exemplaire à l'apprenti ou à son représentant légal.
- L'Agence conserve le dernier exemplaire dans ses archives pour y être reconnu en cas de besoin.

ARTICLE 11

La durée du contrat d'apprentissage peut varier selon le métier à apprendre. Elle ne peut excéder trois années. Si pour une raison indépendante de la volonté de l'apprenti ou du maître la durée prévue dans le contrat n'a pu suffire à la formation, l'Agence Nationale de la Formation Professionnelle peut accorder une prorogation qui, en tout état de cause, ne peut excéder douze mois.

La durée minimum peut être réduite, notamment dans les cas de complément d'apprentissage en vue d'une

qualification supérieure.

ARTICLE 12

Le contrat d'apprentissage fait obligatoirement mention :

- Des nom, prénoms, âge, profession et domicile du maître ou raison sociale de l'entreprise qui engage l'apprenti;
- Des nom, prénoms et qualification du maître d'apprentissage;
- Des nom, prénoms, âge et domicile de l'apprenti;
- Des nom, prénoms, profession et domicile de ses pères et mère ou de son tuteur;
- De la date et de la durée du contrat;
- De la mention du métier qui sera enseigné;
- Des conditions de rémunération, de nourriture, de logement et de toutes autres conditions conformes à la réglementation en vigueur;
- Du lieu d'exécution du contrat;
- De la mention des cours professionnels que le maître s'engage à dispenser à l'apprenti.

ARTICLE 13

L'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales ou son délégué peut aider ou participer à la rédaction du contrat d'apprentissage, à l'initiative de toute partie concernée.

Il a compétence pour exiger de l'apprenti ou du maître, en accord avec le conseiller d'apprentissage, la modification ou la suppression de toute clause dudit contrat qui s'avère contraire à la législation du Travail et aux intérêts de l'Etat.

ARTICLE 14

Le maître d'apprentissage bénéficie d'avantages financiers attachés à la conclusion du contrat.

Ces avantages financiers seront déterminés par arrêté du Ministre de l'Economie et des Finances.

La taxe d'apprentissage contribue à ces avantages.

ARTICLE 15

Le contrat d'apprentissage doit prévoir une pré-rémunération de l'apprenti à compter du treizième mois.

Cette pré-rémunération sera fixée d'accord parties. Elle ne peut être inférieure à 30 % du SMIG.

ARTICLE 16

Outre la pré-rémunération, l'apprenti a droit à une carte de transport dans les mêmes conditions que l'élève ou l'étudiant.

ARTICLE 17

Nul candidat ne peut être admis en apprentissage s'il n'est couvert par une assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.

ARTICLE 18

Au terme de la durée de la formation, le maître d'apprentissage doit

délivrer une attestation constatant l'exécution du contrat conformément à l'article 12.9, alinéa 2 du Code du Travail.

L'attestation doit mentionner particulièrement la catégorie professionnelle obtenue. Le maître en adresse copie à l'Agence de la Formation Professionnelle qui délivre à son tour à l'apprenti un certificat de fin d'apprentissage. L'Agence constate la fin de l'apprentissage et en informe l'Agence d'Etude et de Promotion de l'Emploi et l'Inspection du Travail.

ARTICLE 19

Tout apprenti peut être admis à se présenter aux différents niveaux d'examens professionnels et techniques organisés notamment par les structures compétentes en vue de recevoir le ou les diplômes correspondants.

ARTICLE 20

Le contrat d'apprentissage peut être renouvelé à son terme, dans les conditions de l'article 11 au cas où la qualification de l'apprenti est estimée insuffisante par:

- Le maître d'apprentissage;
- Le conseiller d'apprentissage.

Le renouvellement est également possible après l'échec de l'apprenti à l'examen mentionné à l'article 12.10 du Code du Travail ou aux examens prévus au précédent article.

ARTICLE 21

Le contrat d'apprentissage peut être rompu:

- D'accord parties;
- A l'initiative du maître d'apprentissage ou de l'apprenti majeur, ou de son représentant légal lorsqu'ils estiment avoir une cause légitime;
- En cas de force majeure.

ARTICLE 22

Dans le cadre de l'organisation de l'enseignement professionnel, des cours théoriques sont dispensés aux apprentis.

Le maître laissera à l'apprenti le temps et la liberté de les suivre.

La fréquentation des cours par l'apprenti est obligatoire.

Un livret spécial dénommé livret d'assiduité que signent au moins une fois par mois le maître et le représentant de l'apprenti permet de contrôler cette fréquentation.

Les services de l'enseignement professionnel peuvent solliciter la collaboration des organisations professionnelles et des structures de formation privées habilitées

Des modalités particulières de prise en charge du coût de cet enseignement feront l'objet d'un arrêté conjoint du Ministre chargé de l'apprentissage et du Ministre de l'Economie et des Finances.

ARTICLE 23

L'apprenti qui a subi avec succès l'examen prévu aux articles 12.10 du Code du Travail et 19 du présent décret doit recevoir un diplôme de fin d'apprentissage déterminant son classement dans la hiérarchie professionnelle.

ARTICLE 24

Au terme de la formation, l'apprenti qui ne subit pas d'examen doit recevoir une attestation de fin d'apprentissage délivrée par le maître en vue de faciliter son embauche.

ARTICLE 25

Tout maître dont l'apprenti ou plus de 50 % des apprentis ont échoué deux fois successivement à l'un des examens mentionnés à l'article 19, ne peut recevoir d'autres apprentis à former, sauf s'il obtient, après un délai minimal de deux ans, à compter de la date de constat du deuxième échec, un nouvel agrément conformément à l'article 3, alinéa premier du présent décret.

ARTICLE 26

Les maîtres d'apprentissage qui forment des apprentis peuvent se regrouper par secteur ou branche d'activité, ou selon toute autre modalité pour s'organiser et pour faciliter leurs relations avec les institutions et les organismes intervenant dans le domaine de l'apprentissage ou susceptibles de leur fournir toute forme d'assistance.

ARTICLE 27

Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires au présent décret.

ARTICLE 28

Le Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale, le Ministre de l'Economie et des Finances et le Ministre de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal Officiel* de la République de Côte d'Ivoire.

**DECRET N° 96-287 DU 03 AVRIL 1996
RELATIF AU CONTRAT DE TRAVAIL**

ARTICLE PREMIER

Le contrat de travail est passé librement et sous réserve des dispositions du Code du Travail ; il est conclu dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter.

Toutefois, le contrat de travail à durée déterminée doit être stipulé par écrit, conformément aux dispositions prévues à l'article 14.2 du Code du Travail.

ARTICLE 2

Le contrat de travail doit comporter les mentions suivantes:

- 1 ° La date et le lieu d'établissement du contrat;
- 2° Les nom, prénoms, profession et domicile de l'employeur;
- 3° Les nom, prénoms, sexe, date et lieu de naissance, la filiation, le domicile et la nationalité du travailleur, son métier ou sa profession;
- 4 °La nature et la durée du contrat;
- 5° Le classement du travailleur dans la hiérarchie professionnelle, son salaire et les accessoires du salaire;
- 6° Le ou les emplois que le travailleur sera appelé à tenir dans l'entreprise ou ses établissements implantés en Côte d'Ivoire;
- 7° La référence aux textes réglementaires ou aux conventions collectives qui régissent l'ensemble des rapports entre employeur et travailleur;
- 8° Eventuellement, les clauses particulières convenues entre les parties.

ARTICLE 3

Une lettre d'embauche peut remplacer le contrat de travail. La lettre d'embauche devra toutefois comporter les six premières mentions prévues au précédent article.

ARTICLE 4

Le contrat de travail ou la lettre d'embauche est rédigé dans la langue française.

Il doit être revêtu de la signature de l'employeur et de celle du travailleur.

Si l'une des parties ne sait pas lire ou signer, l'indication est faite sur le contrat que l'intéressé a pu se faire expliquer, le cas échéant par un moyen susceptible de preuve, le contenu du contrat.

ARTICLE 5

Dès sa conclusion, l'employeur devra:

- Faire la mention de tout contrat ou de toute lettre d'embauche sur le registre d'employeur prévu à l'article 93.2 du Code du Travail ;
- Remettre un exemplaire du contrat ou de la lettre d'embauche au travailleur intéressé.

ARTICLE 6

L'employeur devra transmettre, à la fin de chaque mois à l'Agence d'Etudes et de Promotion de l'Emploi, les exemplaires de tous contrats et lettres d'embauche établis au cours du même mois et remis aux travailleurs embauchés pendant cette période.

ARTICLE 7

Tout travailleur d'une autre nationalité doit être titulaire d'un contrat de travail ou d'une lettre d'embauche soumis au visa préalable du Ministre chargé de l'Emploi, sur un formulaire établi à cet effet.

Le visa doit être obtenu dans un délai maximum de huit jours suivant le

dépôt du formulaire.

L'employeur s'acquittera des frais d'établissement du formulaire de visa dont le montant est fixé par arrêté du Ministre chargé de l'Emploi.

ARTICLE 8

Lorsque au terme du délai mentionné au précédent article le Ministre n'a pas fait connaître sa décision, le visa est acquis.

ARTICLE 9

Sauf clauses particulières mentionnées dans son contrat, le travailleur d'une autre nationalité bénéficie de l'égalité de traitement avec les travailleurs nationaux occupant le même emploi ou ayant la même qualification que l'intéressé.

ARTICLE 10

L'employeur peut s'acquitter de son obligation éventuelle de pourvoir au logement du travailleur par le paiement d'une indemnité dont le montant est déterminé d'accord parties, en fonction de la catégorie professionnelle du bénéficiaire et des loyers pratiqués dans le secteur de l'immobilier.

ARTICLE 11

En cas de résiliation du contrat de travail visé à l'article 7, avant le terme convenu, l'employeur est tenu d'aviser l'Agence d'Etudes et de Promotion de l'Emploi dès la date de cette résiliation.

ARTICLE 12

Tout faux ou toute infraction commis concernant les dispositions prévues aux articles premier alinéa 2, 6, 7, 9, 10 et 11 du présent décret sera sanctionné des amendes ou des peines applicables conformément à la réglementation en vigueur.

ARTICLE 13

Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires au présent décret.

ARTICLE 14

Le Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal Officiel* de la République de Côte d'Ivoire.