

JOURNAL OFFICIEL

DE LA RÉPUBLIQUE DU CONGO

paraissant le 1^{er} et le 15 de chaque mois à Brazzaville

SOMMAIRE

Assemblée Nationale

Loi n° 10-64 du 25 juin 1964 instituant un code du travail de la République du Congo... 547

ASSEMBLEE NATIONALE

Loi n° 10-64 du 25 juin 1964 instituant un code du travail de la République du Congo.

TITRE PREMIER

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Art. 1^{er}. — La présente loi institue un code du travail de la République du Congo Brazzaville.

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

Les personnes nommées dans un emploi permanent d'un cadre d'une administration publique ne sont pas soumises aux dispositions du présent code.

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

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

Art. 4. — Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue.

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

Le terme « travail forcé » ne s'applique pas aux obligations résultant du service civique de la jeunesse ainsi qu'au travail ou service exigé en cas de guerre, de sinistres, de menaces de sinistres, de désastres naturels ou d'épidémies et, de façon générale, dans toutes circonstances susceptibles de mettre en danger ou mettant en danger la vie d'autrui ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population.

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

TITRE II.

DU CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER

Du contrat d'apprentissage

Section I.

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

Art. 5. — 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'oblige, en retour, à se conformer aux instructions qu'elle recevra et à exécuter les ouvrages qui lui seront confiées en vue de son apprentissage.

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

Il contient en particulier :

Les nom, prénoms, âge, profession, domicile du maître ou la raison sociale ;

Les nom, prénoms, âge, domicile de l'apprenti ;

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

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

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

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

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

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

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

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

Vérifier que l'apprenti est libre de tout engagement antérieur ;

Avoir donné aux parties lecture et éventuellement traduction du contrat.

La demande de visa incombe au maître.

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

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

Section II.

Des conditions du contrat d'apprentissage

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

Art. 9. — Aucun maître s'il ne vit en famille ou en communauté, ne peut loger en son domicile personnel ou dans son atelier, comme apprenties, des jeunes filles mineures.

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

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

Art. 12. — Dans le cas où l'apprenti est employé aux seuls travaux qu'exige sa formation et seulement pendant le temps nécessaire à cette formation, il ne peut prétendre à une rémunération.

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

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

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

Les inspecteurs du travail disposent du pouvoir de recommandation le plus large en matière de fixation de la rémunération de l'apprenti.

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

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

Section III.

Des devoirs de maître et de l'apprenti

Art. 14. — Le maître doit prévenir sans retard les parents de l'apprenti ou leurs représentants en cas de maladie, d'absence ou de tout fait de nature à motiver leur intervention.

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

Art. 15. — Le maître doit traiter l'apprenti en bon père de famille et lui assurer les meilleures conditions de logement et de nourriture.

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

Art. 16. — Le maître doit enseigner à l'apprenti, progressivement et complètement, l'art, le métier ou la profession spéciale qui fait l'objet du contrat.

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

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

L'apprenti dont le temps d'apprentissage est terminé passe un examen devant un jury professionnel désigné par le chef du bureau de placement ou à défaut par l'inspecteur du travail et composé de deux membres employeurs et de deux membres employés de la profession, sous la présidence d'un professeur de l'enseignement technique ou d'un technicien de la profession.

Un certificat constatant la qualification professionnelle de l'apprenti lui est remis en cas de succès à l'examen de fin d'apprentissage. Il est signé du chef du service central de la main d'œuvre et du président du jury professionnel.

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

Art. 19. — L'embauchage, comme ouvrier ou employé, de jeunes gens liés par contrat d'apprentissage, élèves ou stagiaires dans des 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 précédent contrat aient été remplies complètement ou sans qu'il ait été résolu légalement, est nul de plein droit.

Section IV.

De la résolution du contrat d'apprentissage

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

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

Mort du maître ou de l'apprenti ;

Service militaire du maître ou de l'apprenti ;

Condamnation du maître à l'une des peines prévues à l'article 10 ;

Divorce du maître, décès de sa femme ou de toute autre femme de la famille qui dirigeait la maison à l'époque de la conclusion du contrat, si les apprenties sont des filles mineures.

Art. 22. — Le contrat est résolu à la demande de l'une ou de l'autre des parties : pour manquement aux stipulations du contrat ou infraction grave et habituelle aux prescriptions du présent chapitre et des autres lois et règlements relatifs aux conditions de travail des apprentis.

En cas de changement de résidence du maître ;

En cas de vente du fonds ou de cessation de l'exploitation du maître.

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

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

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

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

Section V.

Des mesures de contrôle du contrat d'apprentissage.

Art. 24. — Un carnet d'apprentissage est ouvert par le maître pour chaque apprenti. Il doit mentionner les progressions de l'apprenti au cours de l'enseignement. Il doit être tenu à jour et présenté à l'inspecteur du travail sur sa demande.

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

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

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

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

Des arrêtés du ministre du travail et de la prévoyance sociale pris après avis de la commission nationale consultative du travail et du conseil économique et social détermineront les catégories d'entreprises dans lesquelles est imposé un pourcentage d'apprentis par rapport au nombre total de travailleurs.

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

CHAPITRE 2.

Du contrat de travail individuel

Section I.

Dispositions d'ensemble

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

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

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

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

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

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

Art. 30. — Le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise sauf dérogation stipulée au contrat.

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

Est nulle de plein droit toute clause d'un contrat de travail portant interdiction pour le travailleur d'exercer une activité quelconque à l'expiration ou en cas de rupture du contrat.

Art. 31. — Les formes et modalités d'établissement des contrats individuels de travail sont fixées par arrêté du ministre du travail pris après avis de la commission nationale consultative du travail.

Section II.

De la conclusion et de l'exécution des contrats de travail

Paragraphe 1^{er}. — *Du contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée.*

Art. 32. — On ne peut engager ses services qu'à temps ou pour un ouvrage déterminé.

Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, celle-ci ne peut excéder deux ans, pour les travailleurs recrutés sur le territoire de la République et trois ans pour ceux recrutés à l'étranger.

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

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

Tout contrat de travail nécessitant l'entrée d'un travailleur en République du Congo ou sa sortie doit être écrit et soumis au visa du service central de la main d'œuvre.

L'autorité compétente vise le contrat après notamment :

- 1^o Avoir recueilli le visa d'accord préalable de l'inspecteur du travail du lieu de l'emploi sur les conditions de travail consenties et sur la conformité du contrat aux dispositions applicables en matière de travail ;
- 2^o S'être assuré que le bureau de placement du lieu de l'emploi est favorable à l'embauchage ;
- 3^o Avoir constaté l'identité du travailleur, son libre consentement ;
- 4^o Avoir vérifié que le travailleur est libre de tout engagement antérieur ;
- 5^o Avoir donné aux parties lecture et éventuellement traduction du contrat ;
- 6^o Avoir vérifié en cas de contrat conclu pour une durée déterminée que celle-ci est stipulée sans ambiguïté.

La demande de visa incombe à l'employeur.

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

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

Le voyage du travailleur du lieu d'emploi au lieu de la résidence habituelle est, dans ces deux cas, supporté par l'employeur.

Paragraphe 2. — *Du contrat d'engagement à l'essai.*

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

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

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

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

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

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

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

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

Section III.

De la résiliation des contrats individuels de travail

Paragraphe 1^{er}. — *Du contrat à durée déterminée.*

Art. 37. — Le contrat de travail à durée déterminée ne peut cesser avant terme par la volonté d'une seule des parties que dans les cas prévus au contrat ou dans celui de faute lourde laissé à l'appréciation de la juridiction compétente.

S'il n'y a aucune faute lourde imputable au travailleur, que, néanmoins, l'employeur, par sa seule volonté, prononce la rupture anticipée du contrat, le travailleur percevra, sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente, à titre d'indemnité, les rémunérations et les avantages de toute nature qu'il aurait recueillis si le contrat avait été exécuté jusqu'à la date prévue par les parties.

Paragraphe 2. — *Du contrat d'engagement à l'essai.*

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

Paragraphe 3. — *Du contrat à durée indéterminée.*

Art. 39. — Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties.

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

En l'absence de convention collective, un arrêté du ministre du travail et de la prévoyance sociale, pris après avis de la commission nationale consultative du travail détermine les conditions et la durée du préavis compte tenu, notamment, de la durée du contrat et des catégories professionnelles.

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

Par ailleurs tout licenciement collectif ou individuel motivé par une diminution de l'activité de l'établissement ou une réorganisation intérieure est préalablement soumis à la procédure suivante :

L'employeur établit l'ordre des licenciements en tenant compte de la qualification professionnelle, de l'ancienneté des travailleurs et de leurs charges de famille.

En vue de recueillir leurs suggestions, l'employeur doit informer par écrit les délégués du personnel des mesures de licenciement qu'il a l'intention de prendre ; les délégués du personnel ont un délai de 7 jours francs pour formuler leurs suggestions.

Seront licenciés en premier les travailleurs présentant les moindres aptitudes professionnelles pour les emplois maintenus et, en cas d'égalité d'aptitudes professionnelles, les travailleurs moins anciens dans l'entreprise, l'ancienneté étant majorée d'un an pour le salarié marié et d'un an pour chaque enfant à charge aux termes de la réglementation des prestations familiales.

Le travailleur ainsi congédié conserve pendant un an la priorité d'embauchage dans la même catégorie d'emploi. Il est tenu de communiquer à son employeur tout changement d'adresse survenant après son départ de l'entreprise. En cas de vacance, l'employeur transmet au bureau de placement une offre nominative d'emploi avec indication de la dernière adresse connue et de la date de licenciement du travailleur.

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

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

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

Art. 41. — 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 dite « indemnité de préavis » dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté.

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

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.

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

Paragraphe 4. — *Des dispositions communes ou particulières à la résiliation des contrats individuels de travail.*

Art. 42. — Toute rupture abusive du contrat peut donner lieu à dommages-intérêts. La juridiction compétente constate l'abus par une enquête sur les causes et les circonstances de la rupture du contrat.

Les licenciements effectués sans motifs légitimes de même que les licenciements motivés par les opinions du travailleur, son activité syndicale, son appartenance ou sa non-appartenance à un syndicat déterminé, en particulier, sont abusifs.

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

Le jugement devra mentionner expressément le motif allégué par la partie qui aura rompu le contrat.

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 ;

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

Ces dommages-intérêts ne se confondent ni avec l'indemnité pour inobservation de préavis, ni avec l'indemnité prévue à l'alinéa 2 de l'article 37, ni avec l'indemnité de licenciement éventuellement prévue par le contrat ou la convention collective.

Art. 43. — Lorsqu'un travailleur ayant rompu abusivement un contrat de travail engagé à nouveau ses services, le nouvel employeur est solidairement responsable du dommage causé à l'employeur précédemment dans les 3 cas suivants :

1^o. Quand il est démontré qu'il est intervenu dans le débauchage ;

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

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

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

Art. 45. — S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel entrepreneur et le personnel de l'entreprise. Leur résiliation ne peut intervenir que dans les formes et aux conditions prévues par la présente section.

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

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

Art. 46. — A l'expiration de son contrat tout travailleur peut exiger de son employeur, sous peine de dommages-intérêts, un certificat 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 formule ne constituant ni obligation ni quittance.

Section IV.

De la suspension du contrat individuel de travail

Art. 47. — Le contrat de travail est suspendu :

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 ou paramilitaire (service civique de la jeunesse) du travailleur et pendant les périodes obligatoires d'instruction militaire auquel il est astreint ;

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

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

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

f) Pendant les périodes de repos des femmes salariées en couches (article 113) ;

g) Pendant la grève ou le lock-out déclenchée dans le respect de la procédure de règlement des conflits collectifs.

Ne sont pas considérées comme temps de service pour la détermination de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise les périodes de suspension visées aux alinéas (a, b et e) ci-dessus.

Les droits du travailleur mobilisé sont garantis en tout état de cause par la législation en vigueur.

Art. 48. — Dans les cas prévus aux alinéas a, b et c l'employeur est tenu de verser au travailleur, dans la limite normale du préavis, une indemnité égale au montant de sa rémunération pendant la durée de l'absence.

Si le contrat est à durée déterminée, la limite du préavis à prendre en considération est celle fixée dans les conditions prévues à l'article 39 pour les contrats à durée indéterminée.

Dans ce cas la suspension ne peut avoir pour effet de prolonger le terme du contrat initialement prévu.

Art. 49. — Les dispositions des articles 37, 39 à 46 ne s'appliquent pas, sauf convention contraire, aux contrats d'engagement à l'essai.

CHAPITRE III.

De la convention collective et des accords collectifs

Section I.

De la nature et de la validité de la convention

Art. 50. — La convention collective de travail est un accord relatif aux conditions de travail conclu entre, d'une part, les représentants d'un ou plusieurs syndicats ou groupements professionnels de travailleurs, et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou tout autre groupement d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

La convention peut mentionner des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles des lois, règlements en vigueur. Elle ne peut déroger aux dispositions d'ordre public définies par ces lois et règlements.

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

Art. 51. — Les représentants des organisations syndicales ou de tout autre groupement professionnel visés à l'article précédent peuvent contracter au nom de l'organisation qu'ils représentent, en vertu :

Soit des stipulations particulières ou statutaires de cette organisation ;

Soit d'une délibération spéciale de cette organisation.

A défaut, pour être valable, la convention collective doit être ratifiée par une délibération spéciale de ce groupement.

Les groupements déterminent eux-mêmes leur mode de délibération.

Art. 52. — La convention collective est applicable pendant une durée déterminée ou pour une durée indéterminée. Quand la convention est conclue pour une durée déterminée, celle-ci ne peut être supérieure à 5 ans.

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

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

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

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

Art. 53. — La convention collective doit être écrite à peine de nullité.

Un arrêté du ministre du travail pris après avis de la commission nationale consultative du travail, détermine les conditions dans lesquelles sont déposées et publiées les conventions collectives ainsi que les conditions dans lesquelles s'effectuent les adhésions prévues au dernier paragraphe de l'article précédent.

Les conventions collectives sont applicables, sauf stipulation contraire, à partir du jour qui suit leur dépôt dans les conditions et aux lieux qui seront indiqués par l'arrêté susvisé. Ils feront l'objet d'une publication, sans frais, au *Journal officiel*.

Art. 54. — Sont soumises aux obligations de la convention collective toutes les personnes qui l'ont signée ou qui sont membres des organisations signataires. La convention collective 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 de la 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.

Section II.

Des conventions collectives susceptibles d'extension et de la procédure d'extension.

Art. 55. — A la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs ou de travailleurs intéressés, considérées comme les plus représentatives ou de sa propre initiative, le ministre du travail provoque la réunion d'une commission mixte en vue de la conclusion d'une convention collective de travail, ayant pour objet de régler les rapports entre employeurs et travailleurs d'une branche d'activité déterminés sur le plan national, régional ou local.

Un arrêté du ministre du travail détermine la composition de cette commission mixte qui comprendra en nombre égal, d'une part, des représentants des organisations syndicales les plus représentatives des travailleurs, d'autre part, des représentants des organisations syndicales les plus représentatives d'employeurs, ou à défaut de celle-ci, des employeurs.

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

Le caractère représentatif d'un syndicat ou d'un groupe professionnel est déterminé par le ministre du travail qui réunira tous éléments d'appréciation et prendra l'avis de l'inspecteur du travail et des lois sociales.

Les éléments d'appréciation comprendront notamment :

- Le résultat des élections de délégués du personnel ;
- Les effectifs ;
- Les cotisations ;

L'expérience du syndicat, l'étendue et la nature de son activité.

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

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

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

Art. 56. — Les conventions collectives visées à la présente section comprennent obligatoirement des dispositions concernant :

- 1° Le libre exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des travailleurs ;
- 2° Les salaires applicables par catégories professionnelles et éventuellement par zones ;
- 3° Les modalités d'exécution et les taux des heures supplémentaires, du travail de nuit et des jours non ouvrables ;
- 4° La durée de la période d'essai et celle du préavis ;
- 5° Les délégués du personnel ;
- 6° Les dispositions concernant la procédure de révision, modification et dénonciation de tout ou partie de la convention collective ;
- 7° Les modalités d'application du principe « à travail égal, salaire égal » pour les femmes et les enfants ;

8° Les congés payés, notamment la fixation de leur durée pour les travailleurs recrutés hors de lieu d'emploi ;

9° Les primes d'ancienneté ;

10° L'indemnité de licenciement ;

11° Les indemnités de déplacement et quand il y a lieu, les indemnités de dépaysement ;

12° Les conditions d'embauchage et de licenciement des travailleurs, sans que les dispositions prévues puissent porter atteinte au libre choix du syndicat par le travailleur ;

13° Les procédures conventionnelles de règlement des conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les travailleurs liés par la convention.

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

1° Les primes d'assiduité ;

2° L'indemnité pour frais professionnels et assimilés ;

3° Les primes de panier pour les travailleurs devant prendre leur repas sur le lieu du travail ;

4° Les conditions générales de rémunération au rendement chaque fois qu'un tel mode de rémunération sera reconnu possible ;

5° La majoration pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;

6° Quand il y a lieu, l'organisation et le fonctionnement de l'apprentissage et de la formation professionnelle dans le cadre de la branche d'activité considérée ;

7° Les conditions particulières de travail des femmes et des jeunes dans certaines entreprises se trouvant dans le champ d'application de la convention ;

8° L'emploi à temps réduit de certaines catégories de personnel et leurs conditions de rémunération ;

9° L'organisation, la gestion et le financement des services sociaux et médico-sociaux ;

10° Les conditions particulières du travail : travaux par roulement, travaux durant le repos hebdomadaire et durant les jours fériés.

Art. 57. — Dans le cas où une convention collective concernant une branche d'activité déterminée a été conclue sur le plan national ou régional, les conventions collectives conclues sur le plan inférieur, régional ou local, adaptent cette convention ou certaines de ses dispositions aux conditions particulières de travail existant sur le plan inférieur.

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

Art. 58. — A la demande de l'une des organisations syndicales les plus représentatives ou à l'initiative du ministre du travail, les dispositions des conventions collectives répondant aux conditions déterminées par la présente section peuvent être rendues obligatoires pour tous les employeurs et travailleurs compris dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention, par décret pris après avis motivé de la commission nationale consultative du travail.

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

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

Art. 59. — Le décret prévu à l'article précédent cessera d'avoir effet lorsque la convention collective aura cessé d'être en vigueur entre les parties par suite de sa dénonciation ou de son non-renouvellement.

Par un décret, pris après avis motivé de la commission nationale consultative du travail, à la demande de l'une des parties signataires ou à l'initiative du ministre du travail et de la prévoyance sociale, il peut être mis fin à l'extension de la convention collective ou de certaines de ses dispositions lorsque ladite convention ou les dispositions considérées ne paraissent plus répondre à la situation de la branche d'activité dans le champ d'application territorial considéré.