

# Congo

## Code du travail

Loi n°1975-45 du 15 mars 1975

[NB - Loi n°1975-45 du 15 mars 1975 portant Code du travail

Modifiée par :

- la loi n°1988-22 du 17 septembre 1988
- la loi n°1996-06 du 6 mars 1996]

### Titre 1 - Dispositions générales

**Art.1.-** La présente loi institue un Code du travail de la République Populaire du Congo.

**Art.2.-** (Loi n°1996-06) 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'une administration publique ne sont pas soumises au présent Code.

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

Les travailleurs continuent à bénéficier des avantages qui 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.-** (Loi n°1996-06) Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue.

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

Le terme « travail forcé » ne s'applique pas au travail ou service exigé en cas de guerre, de sinistre, de menace de sinistre, de désastre naturel ou d'épidémie, 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 telles que l'établissement ou l'entretien des voies de communication, l'assainissement et la propreté des lieux d'habitation, le ravitaillement en eau, l'aménagement du sol, les constructions à des fins sociales, culturelles ou économiques.

## **Titre 2 - Du contrat de travail**

### **Chapitre 1 - Du contrat d'apprentissage**

#### **Section 1 - 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 confiés 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 nom, 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 le tuteur de l'apprenti si ce dernier est mineur, par l'apprenti lui-même s'il est majeur.

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

- exiger la production par le maître d'un certificat médical datant de moins de trois mois déclarant le futur apprenti apte aux travaux de la profession choisie ;
- constater l'identité de l'apprenti et la conformité du contrat aux dispositions applicables en la matière ;
- vérifier que l'apprenti est libre de tout engagement antérieur ;
- avoir donné aux parties lecture et éventuellement traduction du contrat.

La demande de visa incombe au maître.

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

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

## Section 2 - 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 les 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 3 - Des devoirs du 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, lui assurer les soins médicaux et les meilleures conditions de logement et de nourriture.

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

**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 directeur du service central de la main-d'œuvre ou à défaut par l'inspecteur du travail et composé de deux membres employeurs et de deux membres employés de la profession, sous la présidence d'un professeur de l'enseignement technique ou d'un technicien de la profession.

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

**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 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 précédent contrat aient été remplies complètement ou sans qu'il ait été résolu légalement, est nul de plein droit.

#### **Section 4 - 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 ;
- divorces 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 à l'autre des parties.

#### **Section 5 - 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 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 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 et de la prévoyance sociale 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 1 - 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 contrepartie, 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 et 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 des 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 Populaire du Congo est soumis aux dispositions du présent Code.

Il en est de même pour tout contrat de travail conclu pour être exécutée sous l'empire d'une autre législation, mais dont l'exécution partielle en République Populaire 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 et de la prévoyance sociale pris après avis de la commission nationale consultative du travail.

## Section 2 - De la conclusion et de l'exécution du contrat

### *Paragraphe 1 - Du contrat à durée déterminée ou indéterminée*

**Art.32.-** (Loi n°1996-06) 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.

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.32-2.-** (Loi n°1996-06) Sont considérés comme contrats de travail à durée déterminée, sans que la présente liste soit limitative :

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

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



**Art.32-3.-** (Loi n°1996-06) Le contrat de travail à durée déterminée doit être écrit ; à défaut, il est présumé conclu pour une durée indéterminée. Il doit comporter les indications suivantes :

- la définition précise de son projet ;
- lorsqu'il est conclu dans le cas visé au 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 32-2, l'identité et la qualification du salarié remplacé ;
- lorsqu'il comporte un terme précis, la date d'échéance du terme et, le cas échéant, une clause prévoyant le report du terme, sans que ce report ait pour effet de proroger le contrat au-delà de deux ans ;
- lorsqu'il ne comporte pas de terme précis, la durée pour laquelle il est conclu ;
- la désignation du poste de travail ou de l'emploi occupé ;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- les modalités de paiement et les éléments de la rémunération.

**Art.32-4.-** (Loi n°1996-06) Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai. A défaut d'usage ou de dispositions conventionnelles prévoyant des durées moindres, cette période d'essai est déterminée comme suit :

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

**Art.32-5.-** (Loi n°1996-06) Le contrat de travail à durée déterminée ne peut être renouvelé qu'une fois pour une durée inférieure ou égale à celle de la période initiale. Dans tous les cas, cette durée ne peut excéder deux ans, renouvellement compris.

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

**Art.32-6.-** (Loi n°1996-06) Lorsque le contrat comporte une clause prévoyant un terme, il ne peut être reporté que pour une durée au plus égale au tiers de la période initiale. Le report de ce terme doit faire l'objet d'un avenant.

**Art.33.-** (Loi n°1988-22) Tout contrat de travail passé avec un Congolais et impliquant sa sortie du territoire de la République Populaire du Congo est soumis au visa de la direction générale de l'ONEMO.

Le visa n'est accordé qu'après avoir :

- constaté l'identité du travailleur et son libre consentement ;
- donné lecture aux parties et éventuellement traduction du contrat ;
- vérifié en cas de contrat conclu pour une durée déterminée que celle-ci est stipulée sans ambiguïté ;
- vérifié qu'un titre de transport aller et retour est prévu au contrat.

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

### **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 recrutement 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 3 - De la résiliation du contrat individuel de travail**

#### ***Paragraphe 1 - Du contrat à durée déterminée***

**Art.37.-** (Loi n°1996-06) Le contrat de travail à durée déterminée prend fin à l'expiration du terme fixé.

**Art.37-2.-** (Loi n°1996-06) La résolution peut être demandée par l'une des parties lorsque l'autre n'exécute pas ses obligations.

**Art.37-3.-** (Loi n°1996-06) Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute lourde ou de force majeure.

**Art.37-4.-** (Loi n°1996-06) En cas de rupture anticipée du fait de l'employeur, le salarié percevra, sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente, à titre d'indemnité, les rémunérations et les avantages de toute nature qu'il aurait recueillis si le contrat avait été exécuté jusqu'à la date prévue par les parties.

**Art.37-5.-** (Loi n°1996-06) La rupture du fait du salarié ouvre droit au profit de l'employeur à des dommages-intérêts correspondant au préjudice subi.

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

### ***Paragraphe 2 - Du contrat d'engagement à l'essai***

**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.

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

### ***Paragraphe 3 - Du contrat à durée indéterminée***

**Art.39.- (Loi n°1996-06)** 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, le préavis ne devant en aucun cas se confondre avec la période de congé.

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

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

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

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

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

Les décisions de la commission des litiges sont susceptibles de recours, soit devant le Ministre du Travail, soit devant la juridiction compétente.

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

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

[NB - Voir :

- *l'arrêté n°1108/MTFPSS-DGT du 24 juin 1996 fixant la procédure de licenciement individuel ou collectif pour cause économique ou structurelle et de rupture du contrat par mutuel consentement, page 80*
- *l'arrêté n°1701/MTFPSS-DGT du 7 août 1996 portant composition et fonctionnement de la Commission des litiges, page 81]*

**Art.39-2.-** (Loi n°1996-06) Les dispositions de l'article 39 nouveau ci-dessus ne s'appliquent pas en cas de :

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

**Art.39-3.-** (Loi n°1996-06) Dans les cas prévus à l'article 39-2 ci-dessus, l'employeur ou le syndicat doit réunir les délégués du personnel pour les informer du calendrier prévisionnel des licenciements envisagés.

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

**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 du préavis, de deux jours de liberté par semaine pris à son choix, payés à plein salaire.

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

**Art.41.-** (Loi n°1996-06) Toute rupture du contrat à durée indéterminée sans préavis ou sans que le délai de préavis ait été intégralement observé emporte obligation pour la partie responsable de verser à l'autre partie une indemnité dite indemnité compensatrice de préavis, dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté.

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

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

Dans ce cas, le licenciement ne prend effet qu'après que le travailleur ait présenté sa défense auprès de l'employeur avec la faculté de se faire assister par une personne de son choix.

Pendant le délai nécessaire au travailleur pour présenter sa défense, ce délai ne pouvant excéder trente jours, les relations de travail sont suspendues.

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

**Art.42.-** (Loi n°1996-06) Toute rupture abusive du contrat de travail donne lieu à la réintégration.

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

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

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

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

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

- a) lorsque la responsabilité incombe au travailleur du préjudice subi par l'employeur en raison de l'inexécution du contrat ;
- b) lorsque la responsabilité incombe à l'employeur des usages, de la nature des services engagés, de l'ancienneté des services, de l'âge du travailleur et des droits acquis à quelque titre que ce soit.

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

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

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

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

- 1° quand il est démontré qu'il est intervenu dans le débauchage ;
- 2° quand il a embauché un travailleur qu'il savait déjà lié par un contrat de travail ;
- 3° quand il a continué à occuper un travailleur après avoir appris que ce travailleur était encore lié à un autre employeur par un contrat de travail. Dans ce troisième cas, la responsabilité du nouvel employeur cesse d'exister si, au moment où il a été averti, le contrat de travail abusivement rompu par le travailleur était venu à expiration, soit, s'il

s'agit de contrat à durée déterminée, par l'arrivée du terme, soit s'il s'agit 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 15 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 employeur et le personnel de l'entreprise. Leur résiliation ne peut intervenir que dans les formes et aux conditions prévues par la présente section.

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

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

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

#### **Section 4 - De la suspension du contrat individuel de travail**

**Art.47.-** (Loi n°1996-06) 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 du travailleur et pendant les périodes obligatoires d'instruction militaire auxquelles il est astreint ;
- c) pendant la durée de l'absence du travailleur, en cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé, durée limitée à six mois. Ce délai est prorogé jusqu'au remplacement du travailleur ;
- d) pendant la période d'indisponibilité résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ;
- e) pendant la durée de la détention préventive du travailleur, durée limitée à six mois ;
- f) pendant les périodes de repos des femmes en couches (article 113 du présent Code du travail) ;
- g) pendant la grève ou le lock-out déclenché dans le respect des lois et règlements en vigueur ;
- h) pendant l'exercice des fonctions syndicales ou électives impliquant une occupation à temps plein ;
- i) en cas de réquisition d'intérêt national ;
- j) en cas de mise en chômage économique ou technique ;
- k) en cas de mise en disponibilité du travailleur ;

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

**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 proroger 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.

### ***Paragraphe 1 - Du chômage économique***

**Art.47-2.-** (Loi n°1996-06) Le chômage économique est une mesure de suspension des contrats individuels de travail à l'initiative de l'employeur pour motif d'ordre économique.

**Art.47-3.-** (Loi n°1996-06) Tout employeur désireux de mettre une partie ou la totalité de son personnel en chômage économique est tenu d'adresser au Directeur régional du travail du ressort un dossier économique et financier accompagné de l'avis écrit des partenaires sociaux au sein de l'entreprise.

**Art.47-4.-** (Loi n°1996-06) Le Directeur régional du travail doit convoquer la commission des litiges au plus tard dans les quinze jours qui suivent le dépôt de la demande d'autorisation du chômage économique ; au-delà, l'autorisation est réputée avoir été accordée.

**Art.47-5.-** (Loi n°1996-06) La commission des litiges constate la réalité des faits invoqués et autorise ou refuse la mesure sollicitée.

**Art.47-6.-** (Loi n°1996-06) Si la commission des litiges autorise la mesure, celle-ci ne peut s'imposer aux travailleurs que sous réserve de leur accord individuellement exprimé préalablement à l'avis de la commission.

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

**Art.47-7.-** (Loi n°1996-06) La durée du chômage économique est de trois mois renouvelables une fois.

**Art.47-8.-** (Loi n°1996-06) Le chômage économique prononcé sans l'autorisation de la commission des litiges ou malgré le refus de celle-ci est nul.

### ***Paragraphe 2 - Du chômage technique***

**Art.47-9.-** (Loi n°1996-06) Le chômage technique est une mesure de suspension des contrats individuels de travail due à l'impossibilité matérielle dans laquelle se trouve l'employeur de fournir du travail dans tout ou partie de l'entreprise.



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

**Art.47-10.-** (Loi n°1996-06) L'employeur qui désire mettre son personnel en chômage technique est tenu de saisir immédiatement, après avis des partenaires sociaux au sein de l'entreprise, le Directeur régional du travail de ressort qui, après avoir vérifié la réalité des faits ou causes justificatives de la suspension, convoque la commission des litiges dans un délai de dix jours maximum.

**Art.47-11.-** (Loi n°1996-06) La période de chômage technique ne peut excéder six mois, renouvellement compris.

### **Paragraphe 3 - Dispositions communes**

**Art.47-12.-** (Loi n°1996-06) Pendant les périodes de chômage économique ou technique, l'employeur ne peut recourir à la réduction de l'horaire hebdomadaire du travail, aux heures supplémentaires pour les travailleurs restant dans l'entreprise et à l'embauche des nouveaux travailleurs.

Toutefois, ces périodes doivent être considérées comme temps de travail effectif pour l'appréciation, notamment, du droit au préavis et du montant de l'indemnité de licenciement.

**Art.47-13.-** (Loi n°1996-06) Le travailleur mis en chômage économique ou technique perçoit de son employeur une indemnité mensuelle égale au tiers (1/3) de son salaire catégoriel, plus tous les accessoires de salaire non liés à la prestation effective du travail.

Il bénéficie en outre des frais médicaux et pharmaceutiques et des autres prestations de sécurité sociale prévues par la convention collective en vigueur.

**Art.47-14.-** (Loi n°1996-06) Le travailleur mis en chômage économique ou technique peut, au cas où il trouve un nouvel emploi, quitter son dernier employeur sans lui être redevable d'aucune indemnité.

**Art.47-15.-** (Loi n°1996-06) Lorsque la mesure du chômage économique ou technique aboutit à un licenciement, la base de calcul de l'indemnité due par l'employeur est le salaire du travailleur avant la mesure du chômage économique ou technique. Il en est de même du calcul des primes dues pendant la durée de la mesure.

**Art.47-16.-** (Loi n°1996-06) Les décisions de la commission des litiges en matière de chômage économique ou technique peuvent être contestées conformément à l'article 39, alinéa 8, du présent Code.

[NB - Articles 48 et 49 : Voir la section 4 ci-dessus. Suite à l'insertion des articles 47-1 à 47-16 par la loi n°6-96, les articles 48 et 49 se retrouvent placés par erreur sous la section 5 « Du chômage économique et technique », mais concernent la section 4 « De la suspension du contrat individuel de travail »]



## Chapitre 3 - De la convention collective et des accords collectifs

### Section 1 - 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 et règlements en vigueur. Elle ne peut déroger aux dispositions d'ordre public définies par ces lois et règlements.

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

**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 collective doit prévoir notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation.

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

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

Un arrêté du Ministre du travail et de la prévoyance sociale 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. Elles feront l'objet d'une publication, sans frais, au Journal officiel.

[NB - Voir l'arrêté n°789/MTSS du 6 septembre 1999 déterminant les conditions de dépôt, de publication et de traduction des conventions collectives ainsi que les conditions d'adhésion à ces conventions, page 84]

**Art.54.-** Sont soumises aux obligations de la convention collective toutes les personnes qui l'ont signée ou qui sont membres des organisations qui lui donnent leur adhésion ainsi que tous ceux qui, à un moment quelconque, deviennent membres de ces organisations.

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

Dans tout 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 2 - Des conventions collectives susceptibles d'extension et de la procédure d'extension**

**Art.55.-** (Loi n°1996-06) 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 et de la prévoyance sociale 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 déterminée sur le plan national.

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

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

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

**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 ;
- 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 bureaux syndicaux ;
- 6° les dispositions concernant la procédure de révision de 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 du lieu d'emploi ;
- 9° les primes d'ancienneté ;
- 10° l'indemnité de licenciement ;
- 11° les indemnités de déplacement et quand il y a lieu les indemnités de dépaysement ;
- 12° les conditions d'embauchage et de licenciement des travailleurs sans que les dispositions prévues puissent porter atteinte au libre choix du syndicat par le travailleur ;
- 13° les procédures conventionnelles de règlement des conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les travailleurs liés par la convention.

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

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

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

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

**Art.58.-** A la demande de l'une des organisations syndicales les plus représentatives ou à l'initiative du Ministre du travail et de la prévoyance sociale, les dispositions des conventions collectives répondant aux conditions déterminées par la présente section peuvent être rendues obligatoires pour tous les employeurs et travailleurs compris dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective, par décret pris après avis motivé de la Commission Nationale Consultative du travail.

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

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

**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 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.

**Art.60.-** Un décret, pris après avis de la commission nationale consultative du travail, peut, à défaut ou en attendant l'établissement d'une convention ou d'un accord d'établissement, réglementer les conditions de travail pour une profession déterminée en s'inspirant des conventions collectives déjà en vigueur.

**Art.61.-** Tout projet d'extension ou de retrait d'extension d'une convention collective devra être précédé d'une consultation des organisations professionnelles et de toutes personnes intéressées réalisé dans les conditions suivantes :

Le projet d'extension ou de retrait d'extension d'une convention collective fait l'objet d'un avis publié sans frais au Journal officiel (partie non officielle). Le texte « extenso » de ladite convention est annexé à cet avis. Le texte est également communiqué aux syndicats et groupements professionnels intéressés.

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

### **Section 3 - Des accords collectifs d'établissement**

**Art.62.-** 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 les plus représentatifs du personnel de l'établissement ou des établissements intéressés.

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

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

A défaut de conventions collectives nationales, les accords d'établissements ne peuvent porter que sur la fixation des salaires et des accessoires de salaires.

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

#### **Section 4 - Des conventions collectives dans les services, entreprises et établissements publics**

**Art.63.-** 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.

**Art.64.-** Lorsqu'une convention collective fait l'objet d'un décret portant extension, pris en application de l'article 58, elle est, en l'absence de dispositions contraires, applicables aux services, entreprises et établissements publics visés par la présente section qui, en raison de leur nature et de leur activité, se trouvent placés dans son champ d'application.

#### **Section 5 - De l'exécution de la convention collective**

**Art.65.-** Les groupements de travailleurs ou d'employeurs liés par une convention collective ou un accord prévu à l'article 62 ci-dessus sont tenus de ne rien faire, qui soit de nature à compromettre la loyale exécution. Ils ne sont garants de cette exécution que dans la mesure déterminée par la convention.

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

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

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

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

## Chapitre 4 - De la sous-entreprise

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

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

**Art.70.-** Quand les travaux sont exécutés dans les ateliers, magasins ou chantiers de l'entrepreneur ce dernier est, en cas d'insolvabilité du sous-entrepreneur, substitué à celui-ci en ce qui concerne ses obligations à l'égard des travailleurs et de la caisse nationale de prévoyance sociale.

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

Le travailleur lésé et la caisse nationale de prévoyance sociale, auront, dans ces cas, une action directe contre l'entrepreneur qui, lui, dispose d'une action récursoire contre le sous-entrepreneur.

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

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

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

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

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

## Chapitre 5 - Du travail temporaire

**Art.73.-** (*Loi n°1996-06*) Est, au sens de la présente section, un entrepreneur de travail temporaire ou d'intérim, toute personne physique ou morale dont l'activité exclusive est de mettre à la disposition provisoire d'utilisateurs des salariés qu'en fonction d'une qualification connue. Elle embauche et rémunère à cet effet.



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

**Art.73-2.-** (Loi n°1996-06) L'activité d'entrepreneur de travail temporaire ne peut s'exercer que dans le respect des lois et règlements en vigueur sur l'exercice des professions commerciales et des dispositions de l'article 181 du présent Code.

Les personnes autorisées devront remplir certaines conditions fixées par décret.

**Art.73-3.-** (Loi n°1996-06) Lorsqu'un entrepreneur de travail temporaire met un salarié à la disposition d'un utilisateur, un contrat de mise à disposition liant l'utilisateur à l'entrepreneur de travail temporaire doit être conclu par écrit au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant la mise à disposition.

Ce contrat, établi pour chaque salarié, doit :

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

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

**Art.73-4.-** (Loi n°1996-06) Le contrat liant l'entrepreneur de travail temporaire à chacun des salariés mis à la disposition provisoire d'un utilisateur doit être établi par écrit et adressé au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant sa mise à disposition.

Il doit comporter :

- 1° la reproduction des clauses et mentions énumérées à l'article 73-3 ;
- 2° la qualification du salarié ;
- 3° les modalités de la rémunération due au salarié, y compris celles de l'indemnité destinée à compenser la précarité de la situation ;
- 4° la période d'essai éventuelle ;
- 5° une clause de rapatriement du salarié à la charge de l'entrepreneur de travail temporaire si la mission s'effectue hors du territoire national ; elle doit préciser les garanties sociales, notamment le montant de la rémunération, les conditions de transport et d'hébergement, le lieu d'exécution du contrat, etc. Cette clause devient caduque en cas de rupture du contrat à l'initiative du salarié ;
- 6° le numéro d'affiliation à la Caisse nationale de sécurité sociale de l'entreprise de travail temporaire.



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

La durée totale du contrat, renouvellement compris, ne peut excéder vingt-quatre mois.

**Art.73-5.-** (Loi n°1996-06) La rémunération que perçoit le salarié, lié par un contrat de travail temporaire, ne peut être inférieure, selon les conventions collectives de la branche d'activité de l'utilisateur, à celle définie au point 6 de l'article 73-3.

**Art.73-6.-** (Loi n°1996-06) Pendant la durée de la mission, l'utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par les mesures législatives, réglementaires et conventionnelles qui sont applicables au lieu de travail.

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

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

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

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

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

**Art.73-7.-** (Loi n°1996-06) L'entrepreneur de travail temporaire qui rompt le contrat de travail du salarié temporaire avant le terme prévu au contrat doit proposer à celui-ci, sauf si la rupture résulte d'une faute lourde du salarié ou de la force majeure, un nouveau contrat de travail prenant effet dans un délai maximum de trois jours ouvrables.

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

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

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

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

**Art.73-8.-** (Loi n°1996-06) Tout entrepreneur de travail temporaire est tenu, à tout moment, de justifier d'une caution déposée dans un établissement financier et assurant, en cas de défaillance de sa part, le paiement :

- des salaires et accessoires ;
- des indemnités résultant de la présente section ;
- des cotisations obligatoires dues à des organismes de sécurité sociale ;
- le cas échéant, des remboursements qui peuvent incomber aux employeurs à l'égard de ces organismes et institutions.

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

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

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

**Art.73-9.-** (Loi n°1996-06) La caution visée à l'article précédent est calculée en pourcentage du capital d'ouverture. Elle fera l'objet d'un réexamen chaque année en fonction de l'évolution du chiffre d'affaires.

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

**Art.73-10.-** (Loi n°1996-06) L'entreprise de travail temporaire doit être en possession, pour chacun de ses établissements, d'une attestation délivrée par le garant, indiquant notamment le nom et l'adresse de celui-ci, le montant, la date de prise d'effet et la date d'expiration de la garantie accordée. Cette attestation de garantie est tenue à la disposition de l'inspecteur du travail compétent et des agents de contrôle des organismes de sécurité sociale et autres institutions sociales.

L'entreprise de travail temporaire adresse, dans les dix jours après l'obtention ou le renouvellement de la garantie financière, une copie de cette attestation à la Direction régionale du travail ainsi qu'à la Caisse nationale de sécurité sociale pour chacun des établissements concernés.

**Art.73-11.-** (Loi n°1996-06) Les entrepreneurs de travail temporaire sont tenus de faire figurer sur tous les documents concernant leur entreprise, notamment sur les contrats de mise à disposition, le nom et l'adresse de leur garant ainsi que les références de l'article 73-8.

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

**Art.73-12.-** (Loi n°1996-06) La déclaration prévue à l'article 73-2 doit comporter les mentions suivantes :

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

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

Elle est adressée dans les mêmes conditions à l'inspecteur du travail dont relève la succursale, l'agence ou le bureau annexe dont l'ouverture est prévue.

**Art.73-13.-** (Loi n°1996-06) L'inspecteur du travail, après s'être assuré de la conformité de la déclaration avec les prescriptions de l'article 73 nouveau ci-dessus, en retourne un exemplaire revêtu de son visa à l'expéditeur dans les quinze jours qui suivent sa réception.

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

**Art.73-14.-** (Loi n°1996-06) Les entrepreneurs de travail temporaire sont tenus de fournir à l'autorité administrative ainsi qu'à l'inspection du travail le relevé des contrats de travail définis à l'article 73-4 qu'ils ont conclus avec leurs salariés.

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

**Art.73-15.-** (Loi n°1996-06) Pour l'application de l'article 73-13, l'entrepreneur de travail temporaire est tenu d'adresser dans les huit premiers jours de chaque mois, au Directeur régional du travail ainsi qu'à la direction de l'Office national de l'emploi et de la main-d'œuvre dont relève son entreprise, ou les succursales, agences ou bureaux annexes de celle-ci, le relevé des contrats de travail conclus durant le ou les mois précédents et ayant pris fin ou en cours d'exécution durant le mois précédent.

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

- 1° la raison sociale, l'adresse et l'activité principale de celle-ci ;

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

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

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

**Art.73-16.-** (Loi n°1996-06) Lorsqu'un entrepreneur de travail temporaire exerce son activité sans avoir fait les déclarations prévues à l'article 73-2, sans avoir obtenu la garantie financière prévue à l'article 73-8, et qu'il en résulte un risque sérieux de préjudice pour le salarié temporaire, le président du tribunal de grande instance, saisi par l'inspecteur du travail après que celui-ci ait adressé à l'entrepreneur de travail temporaire un procès-verbal resté infructueux, peut ordonner la fermeture de l'entreprise pour une durée qui ne peut excéder deux mois.

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

**Art.73-17.-** (Loi n°1996-06) Pour l'application aux entreprises utilisatrices des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif du personnel, à l'exception de celles qui concernent la tarification des risques d'accident et de maladie professionnelle, cet effectif est calculé en ajoutant au nombre des salariés permanents le nombre moyen par jour ouvrable des salariés sous contrat de travail temporaire mis à leur disposition au cours de l'exercice.

**Art.73-18.-** (Loi n°1996-06) La durée minimum de présence dans l'entreprise de travail temporaire des salariés non permanents s'apprécie en totalisant les périodes pendant lesquelles lesdits salariés ont été liés à leur employeur par des contrats de travail temporaire.

**Art.73-19.-** (Loi n°1996-06) L'effectif des salariés employés par les entreprises de travail temporaire est calculé en ajoutant au nombre des salariés permanents le nombre moyen par jour ouvrable des salariés qui ont été liés par un contrat de travail temporaire au cours de l'exercice.

## Chapitre 6 - Du règlement intérieur

**Art.74.-** Un règlement intérieur est tenu dans les établissements de toute nature, qu'ils dépendent d'une entreprise privée ou de la puissance publique.

**Art.75.-** Le projet de règlement intérieur est établi par l'employeur, son contenu est exclusivement limité aux règles relatives à l'organisation technique du travail, à la discipline et aux prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité nécessaires à la bonne marche de l'entreprise.

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

Avant de le mettre en vigueur, le chef d'entreprise doit communiquer le règlement intérieur au bureau syndical s'il en existe, pour étude et discussion, et à l'inspecteur du travail qui peut exiger le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois et règlements en vigueur.

Un arrêté du Ministre du travail et de la prévoyance sociale pris après avis de la commission nationale consultative du travail, déterminera les modalités de communication de dépôt et d'affichage du règlement intérieur, ainsi que le nombre de travailleurs de l'entreprise au-dessus duquel l'existence de ce règlement est obligatoire.

**Art.76.-** Il est interdit à l'employeur d'infliger des amendes.

## Chapitre 7 - Du cautionnement

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

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

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

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

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

## Titre 3 - Du salaire

### Chapitre 1 - De la détermination du salaire

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

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

Les dispositions nécessaires seront prévues par les conventions collectives ou accords d'établissements.

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

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

**Art.82.-** Les conditions d'attribution de primes d'éloignement ou de dépaysement aux travailleurs recrutés hors du lieu d'emploi relèvent du domaine de la convention collective ou du contrat individuel de travail.

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

**Art.83.-** Des décrets pris, après avis de la commission nationale consultative du travail, fixent :

- les salaires minima interprofessionnels garantis (SMIG) et, à défaut de conventions collectives ou dans leur silence, les salaires minima par catégories professionnelles, ainsi que les taux minima des heures supplémentaires et du travail de nuit ou des jours non ouvrables et, éventuellement, les primes d'ancienneté et d'assiduité ;
- la valeur maxima de remboursement du logement et les conditions auxquelles il doit répondre notamment au regard de l'hygiène et pour assurer la protection des femmes et jeunes filles ne vivant pas en famille ;
- les régions et les catégories de travailleurs pour lesquelles est obligatoire la fourniture d'une ration journalière de vivres, la valeur maxima de remboursement de celle-ci, le détail en nature et en poids des denrées alimentaires de première nécessité la composant, les conditions de sa fourniture.

*[NB - Voir le décret n°2008-942 du 31 décembre 2008 fixant le montant du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG), page 86]*

**Art.84.-** 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.

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

**Art.85.-** Les taux minima de salaire, ainsi que les conditions de rémunération du travail à la tâche ou aux pièces sont affichés aux bureaux des employeurs et sur les lieux de paye du personnel après accord de l'inspecteur du travail et des lois sociales qui y appose son visa.



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

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

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

## Chapitre 2 - Du paiement du salaire

### Section 1 - Du mode de paiement du salaire

**Art.87.-** Le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal, nonobstant toute stipulation contraire.

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

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

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

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

Les paiements mensuels doivent être effectués au plus tard huit jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire, les paiements à la quinzaine ou à la semaine 4 jours après la quinzaine ou la semaine qui donne droit au salaire.

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

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



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

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

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

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

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

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

Sauf dérogation autorisée par l'inspecteur du travail, les employeurs seront tenus de délivrer au travailleur, au moment du paiement, un bulletin individuel de paie. Mention sera faite par l'employeur du paiement du salaire sur un registre tenu à cette fin dit « livre de paie ».

La contexture du « bulletin individuel de paie » et du « livre de paie » sera fixée par arrêté du Ministre du travail et de la prévoyance sociale après avis de la commission nationale consultative du travail.

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

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

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

## Section 2 - Des privilèges et garanties de la créance de salaire

**Art.91.-** (Loi n°1996-06) Au sens des dispositions du présent titre, le salaire s'entend du salaire de base, de l'allocation de congé, des primes, des indemnités de toute nature, à l'exception de l'indemnité de licenciement.

**Art.92.-** (Loi n°1996-06) A concurrence de la fraction insaisissable du salaire, telle qu'elle résulte des dispositions de l'article 101 du Code du travail, les créances de salaire du travailleur ainsi que les indemnités de licenciement et les dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat de travail bénéficient d'un privilège préférable à tous les autres privilèges généraux ou spéciaux, lequel s'exerce sur les biens meubles et immeubles de l'employeur débiteur.

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

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

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

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

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

**Art.97.-** Le travailleur détenteur de l'objet par lui ouvré peut exercer le droit de rétention dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Les objets mobiliers confiés à un ouvrier pour être travaillés, façonnés, réparés ou nettoyés et qui n'auront pas été retirés dans le délai d'un an pourront être vendus dans les conditions et formes déterminées par la législation en vigueur.

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

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

### Section 3 - De la prescription de l'action en paiement du salaire

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

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

### Chapitre 3 - Des retenues sur salaire

**Art.100.-** Les prélèvements obligatoires et les consignations qui peuvent être prévues par les conventions collectives et les contrats individuels de travail, peuvent faire l'objet de retenues sur le salaire.

Le remboursement d'avances d'argent consenties par l'employeur au travailleur ne peut faire l'objet de retenues sur les appointements ou salaires que par saisie-arrêt ou cession volontaire souscrite devant le magistrat du lieu de la résidence ou devant l'inspecteur du travail.

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

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

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

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

**Art.101.-** Des décrets pris, après avis de la commission nationale consultative du travail, fixent les portions de salaires soumises à prélèvements progressifs et les taux y afférents. La retenue visée à l'article précédent ne peut pour chaque paie, excéder les taux fixés par décret.

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

**Art.102.-** Les dispositions d'une convention ou d'un contrat autorisant tous autres prélèvements sont nulles de plein droit.

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

## Chapitre 4 - Des économats

**Art.103.-** Est considérée comme économat, toute organisation où l'employeur pratique, directement ou indirectement, la vente ou la cession de marchandises aux travailleurs de l'entreprise pour 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. 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.

**Art.104.-** L'ouverture d'un économat, dans les conditions prévues à l'article précédent, est subordonnée à l'autorisation du Ministre du travail et de la prévoyance sociale délivrée après avis de l'inspecteur du travail du ressort et consultation du Ministre de l'économie nationale.

Elle peut être prescrite dans toute entreprise par le Ministre du travail et de la prévoyance sociale sur proposition de l'inspecteur du travail et après consultation du Ministre de l'économie nationale.

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

Le Ministre du travail et de la prévoyance sociale peut ordonner la fermeture définitive du ou des économats de l'entreprise, sur rapport de l'inspecteur du travail et après consultation du Ministre de l'économie nationale.

## Titre 4 - Des conditions du travail

### Chapitre 1 - De la durée du travail

**Art.105.-** Dans tous les établissements publics ou privés non agricoles, y compris ceux d'enseignement et de bienfaisance, la durée légale du travail des employés ou ouvriers de

l'un ou l'autre sexe, de tout âge, travaillant à temps, à la tâche ou aux pièces, ne peut excéder quarante heures par semaine.

Dans toutes les entreprises agricoles, les heures de travail sont basées sur 2400 heures pour l'année. Dans cette limite la durée hebdomadaire du travail selon les saisons et les régions sera fixée par décret pris après avis de la commission nationale consultative du travail.

Des dérogations à la durée légale du travail pourront toutefois être admises dans des conditions qui seront fixées par décret pris après avis de la commission nationale consultative du travail.

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

Les heures effectuées au-delà d'une durée légale de travail donneront lieu à une majoration de salaire.

[NB - Voir :

- le décret n°1978-359/MJT-SGFPT-DTPS-ST du 12 mai 1978 décidant des dérogations prévues à l'article 105 du Code du travail, page 86
- le décret n°1978-360/MJT-SGFPT-DTPS-ST du 12 mai 1978 fixant pour les établissements ne relevant pas du régime agricole, la durée du travail, la réglementation des heures supplémentaires et les modalités de leur rémunération, page 91
- le décret n°1978-361/MJT.SGFPT. DTPS du 12 mai 1978 fixant pour les entreprises agricoles et assimilées la réglementation des heures supplémentaires et les modalités de leur rémunération, page 95
- le décret n°1984-1093 du 29 décembre 1984 fixant les horaires de travail dans les services publics, dans les entreprises publiques et para-publiques et entreprises privées, page 99]

## Chapitre 2 - Du travail de nuit

**Art.106.-** Le travail effectué entre 20 heures et 5 heures est considéré comme travail de nuit.

**Art.107.-** La durée du travail de nuit ne peut excéder huit heures consécutives.

**Art.108.-** Dans les usines, manufactures, mines, minières, chantiers, ateliers et leurs dépendances, les femmes ne peuvent être employées à un travail de nuit.

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

**Art.109.-** Le repos des femmes doit avoir une durée de onze heures consécutives au minimum. Il doit comprendre la période nocturne définie à l'article 106.

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

Les chefs d'établissements devront toutefois prévenir l'inspecteur du travail et des lois sociales de leur ressort avant de faire usage de cette dérogation.

**Art.111.-** Des dérogations permanentes aux dispositions prévues aux articles 107, 108 et 109 pourront être admises par décret pris après avis de la commission nationale représentative du travail, pour les femmes occupées dans les sites de l'hygiène et du bien-être et qui n'effectueront pas normalement un travail manuel.

### Chapitre 3 - Du travail des femmes et des enfants

**Art.112.-** Des décrets pris après avis de la commission nationale consultative du travail, fixent la nature des travaux interdits aux femmes et aux femmes enceintes.

**Art.113.-** Toute femme enceinte dont l'état a été médicalement constaté peut quitter le travail sans préavis sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture de contrat.

A l'occasion de son accouchement, et sans que cette interruption de service puisse être considérée comme cause de rupture du contrat, toute femme a le droit de suspendre son travail pendant quinze semaines consécutives, dont neuf 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. Pendant cette période, l'employeur ne peut lui donner congé ; elle a droit d'une part, à la charge de l'employeur à la moitié de son salaire et d'autre part, à la charge de la caisse nationale de prévoyance sociale, aux soins gratuits et à l'autre moitié du salaire qu'elle percevait au moment de la suspension du travail.

Elle conserve le droit aux prestations en nature.

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

- a) s'il existe des complications graves de la grossesse ou un état morbide préexistant qui peut être aggravé par la grossesse ;
- b) quand les conditions de travail ou d'environnement sont considérées comme préjudiciables à la santé de la mère et de l'enfant.

Pendant cette période la femme garde le bénéfice de tous les droits tels qu'ils sont prévus au paragraphe 2 du présent article.

Toute convention contraire est nulle de plein droit.

**Art.114.-** Il est interdit d'employer une femme pendant les 15 semaines de congé de maternité prévu à l'article précédent.

**Art.115.-** Pendant une période de 15 mois à compter de la naissance de l'enfant, la mère a droit à des repos pour allaitement.

La durée de ces repos ne peut dépasser une heure par journée de travail, cette heure pouvant être fractionnée en deux demi-heures à la demande de la mère.

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

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

**Art.117.-** L'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales peut requérir l'examen des femmes et des enfants par un médecin agréé, en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces. Cette réquisition est de droit à la demande des intéressés.

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

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

## Chapitre 4 - Du repos hebdomadaire

**Art.118.-** Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au minimum de 24 heures consécutives par semaine. Il a lieu en principe le dimanche.

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

## Chapitre 5 - Du congé payé et des transports

### Section 1 - Du congé payé

**Art.119.-** Sauf dispositions plus favorables des conventions collectives ou des contrats individuels de travail, le travailleur acquiert droit au congé payé à la charge de l'employeur à raison d'un minimum de 26 jours ouvrables par année de service effectif.

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

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



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

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

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

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

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

Au terme de cette disponibilité ou congé, le travailleur réintègre automatiquement son emploi. Toutefois les conventions collectives ou accords d'établissements, détermineront les conditions d'application.

**Art.120.-** Le droit de jouissance au congé est acquis après une durée de service effectif égale à 12 mois. Ce droit se prescrit par 3 ans.

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

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

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

**Art.121.-** Le travailleur est libre de prendre son congé dans le pays de son choix, sous réserve des dispositions du présent chapitre.

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

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

## Section 2 - Voyages et transports

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

- 1° du lieu de recrutement au lieu de l'emploi ;
- 2° du lieu de l'emploi au lieu du recrutement :
  - en cas d'expiration du contrat à durée déterminée ;
  - en cas de résiliation du contrat lorsque le travailleur a acquis droit au congé dans les conditions prévues à l'article 120 ;
  - en cas de rupture du contrat du fait de l'employeur ou à la suite d'une faute lourde de celui-ci ;
  - en cas de rupture du contrat due à un cas de force majeure ;
- 3° du lieu de l'emploi au lieu de recrutement et vice-versa
  - en cas de congé normal. Le retour sur le lieu d'emploi n'est dû que si le contrat n'est pas venu à expiration avant la date de fin de congé et si le travailleur à cette date est en état de reprendre son service.

Toutefois, le contrat individuel de travail ou la convention collective pourra prévoir une durée minima de séjour en deçà de laquelle le transport des familles ne sera pas à la charge de l'employeur. Cette durée n'excédera pas 6 mois.

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

**Art.125.-** Le moyen de transport, la classe de passager et le poids des bagages sont déterminés par la situation occupée par le travailleur dans l'entreprise, suivant la stipulation de la convention collective ou du contrat individuel de travail ou, à défaut, suivant les règles adoptées par l'employeur à l'égard de son personnel ou suivant les usages locaux.

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

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

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

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

**Art.127.-** A défaut de convention contraire, le travailleur qui use d'une voie ou de moyens de transport moins rapides que ceux régulièrement choisis par l'employeur ne peut

prétendre de ce fait à des délais de route plus longs que ceux prévus par la voie et les moyens normaux.

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

**Art.128.-** Le travailleur qui a cessé son service peut exiger de son ancien employeur, la mise à sa disposition des titres de transport auxquels il a droit, dans un délai de 2 ans à compter de la cessation du travail chez ledit employeur.

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

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

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

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

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

## **Titre 5 - De l'hygiène et de la sécurité, du service médical**

### **Chapitre 1 - De l'hygiène et de la sécurité**

**Art.131.-** (Loi n°1996-06) Il est institué auprès du ministère chargé du Travail une Commission nationale technique d'hygiène, de sécurité et de prévention des risques professionnels pour l'étude des questions intéressant l'hygiène, la sécurité des travailleurs et la prévention des risques professionnels. Cette commission comprendra un nombre égal de représentants des employeurs et des travailleurs à côté des fonctionnaires et experts qualifiés. Un décret fixe la composition et le fonctionnement de la commission.

**Art.131-2.-** (Loi n°1996-06) Il pourra être créé au plan national un fonds pour la promotion des actions en matière d'hygiène, de sécurité et de prévention des risques professionnels.

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

**Art.132-2.-** (Loi n°1996-06) Toute implantation, ou tout réaménagement d'entreprises, d'ateliers, de chantiers camps des travailleurs, d'entrepôts de machines ou équipements de production devra être soumise à l'avis technique préalable de l'inspecteur du travail du ressort territorial.

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

**Art.132-3.-** (Loi n°1996-06) La direction de l'entreprise, au niveau le plus élevé, doit considérer la promotion de la sécurité et l'amélioration des conditions de travail comme une partie essentielle de ses fonctions.

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

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

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

**Art.132-4.-** (Loi n°1996-06) A chaque poste de travail est établie et affichée une instruction relative à la prévention des risques professionnels. Tout travailleur est tenu informé par l'employeur de cette instruction à son embauche. L'inspecteur du travail peut autoriser des dispenses d'établissement de l'instruction visée ci-dessus pour certains postes de travail jugés à risques mineurs.

**Art.132-5.-** (Loi n°1996-06) Les maîtres d'ouvrages entreprenant la construction ou l'aménagement de bâtiments destinés à l'exercice d'une activité industrielle, commerciale ou agricole sont tenus de se conformer aux règles édictées en vue de satisfaire aux dispositions législatives et réglementaires prévues dans l'intérêt de la sécurité et de la santé au travail.

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

Les puits et ouvertures de descente doivent être clôturés.

Les moteurs doivent être isolés par des barrières de protection.

Les machines électriques doivent toutes être pourvues d'une prise de terre. Les escaliers doivent être solides et munis de fortes rampes.

Les échafaudages doivent être munis de garde-corps rigides de 90 cm de haut. Les pièces mobiles suivantes des machines à transmission : bielles et volants de moteurs, roues, arbres de transmission, engrenage, cônes ou cylindres de friction, doivent être munis d'un dispositif protecteur ou séparés des ouvriers, à moins qu'elles ne soient hors de portée de la main.

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

**Art.134.-** La consommation par l'employeur ou le travailleur de toutes boissons alcoolisées est interdite sur les lieux de travail.

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

Lesdites machines ou parties de machines seront déterminées par un arrêté du Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale, pris après avis du Comité Technique consultatif d'Hygiène et de Sécurité.

[NB - Voir l'arrêté n°9029/MTERFPPS-DGT du 10 décembre 1986 relatif aux machines dangereuses et aux dispositifs de protection pour les machines dangereuses, page 101]

**Art.136.-** L'acheteur auquel est livrée une machine ou partie de machine dangereuse pour les ouvriers peut, nonobstant toute clause contraire, dans le délai d'une année à compter du jour de la livraison, demander la résolution de la vente. Le tribunal qui prononcera cette résolution pourra, en outre, accorder des dommages-intérêts à l'acheteur.

**Art.137.-** Des arrêtés du Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale, pris après avis du Comité Technique Consultatif d'Hygiène et de Sécurité, déterminent :

- a) les mesures générales de protection et de salubrité applicables à toutes les entreprises où les prescriptions particulières à certaines professions, notamment en ce qui concerne l'éclairage, l'aération ou la ventilation, les eaux potables, les lieux d'aisance, l'évacuation des poussières et vapeurs, les lavabos et douches, les bruits et vibrations, les précautions à prendre contre les incendies, etc. ;
- b) les mesures relatives à l'organisation et au fonctionnement dans les entreprises, des institutions ayant pour mission d'aider à l'observation des prescriptions ci-dessus indiquées et de contribuer à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité du travail et à la protection de la santé des travailleurs.

[NB - Voir :

- l'arrêté n°9030/MTERFPPS-DGT du 10 décembre 1986 instituant les comités d'hygiène et de sécurité dans les entreprises, page 104
- l'arrêté n°9036/MTERFPPS-DGT du 10 décembre 1986 relatif aux mesures générales d'hygiène et de sécurité applicables dans les entreprises industrielles, commerciales, agricoles et forestières ainsi que dans les établissements administratifs similaires, page 106
- l'arrêté n°9028/MTERFPPS-DGT du 10 décembre 1986 relatif aux mesures spéciales de sécurité et d'hygiène applicables aux entreprises de travaux forestiers, page 124]

**Art.138.-** En ce qui concerne l'application des arrêtés prévus à l'article précédent, les inspecteurs du Travail, s'agissant des prescriptions de ces arrêtés pour lesquelles cette procédure aura été prévue, doivent mettre les chefs d'entreprise en demeure de se conformer auxdites prescriptions avant de dresser procès-verbal.

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

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

Toutefois, dans ce cas, avant l'expiration des délais fixés par l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales, au plus tard dans les 8 jours qui suivent la mise en demeure, l'employeur peut adresser une réclamation au Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale. Cette réclamation est suspensive ; elle est soumise après enquête au Comité Technique Consultatif d'hygiène et de Sécurité qui, entend, s'il y a lieu, le réclamant. Notification de la décision du Ministre est faite à l'employeur dans la forme administrative ; avis en est donné à l'Inspecteur.

*[NB - Voir l'arrêté n°9035/MTERFPPS-DGT du 10 décembre 1986 portant classification des entreprises en ce qui concerne les moyens minima qui leur sont imposés en matière de médicaments et de matériels sanitaires, page 134]*

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

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

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

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

**Art.141-2.-** *(Loi n°1996-06)* Il est prescrit à tout employeur de tenir à la disposition de l'inspecteur du travail les registres des accidents de travail, des maladies professionnelles et à caractère non professionnel, ainsi que le registre de sécurité. Des arrêtés du Ministre du Travail détermineront la contexture desdits registres.

**Art.141-3.-** *(Loi n°1996-06)* L'employeur assure l'information et l'éducation des travailleurs et des membres des comités d'hygiène et de sécurité en matière de sécurité et de prévention des risques professionnels inhérents à la profession ou à l'activité de l'entreprise.

## Chapitre 2 - Du service médical

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

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



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

*[NB - Voir l'arrêté n°9033/MTERFPPS-DGT du 10 décembre 1986 portant organisation et fonctionnement des centres socio-sanitaires, page 138]*

**Art.143.-** (Loi n°1996-06) Ne compte pour l'application des prescriptions de l'article 142 que le personnel médical ayant fait l'objet d'une décision d'agrément du Ministre du Travail.

Cette décision prise après avis de l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales et consultation du Ministre de la Santé, peut être annulée dans les mêmes formes.

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

*[NB - Voir l'arrêté n°9034/MTERFPPS-DGT du 10 décembre 1986 déterminant les modalités de constitution des centres socio-sanitaires communs à plusieurs entreprises installées en République populaire du Congo, page 144]*

**Art.145.-** (Loi n°1996-06) Dans chaque exploitation, une visite médicale des travailleurs se déclarant malades est faite chaque matin après l'appel ; les femmes légitimes et les enfants, s'ils le demandent, peuvent se présenter à cette visite pour y être examinés et, le cas échéant, recevoir les soins et les traitements nécessaires. Il est tenu à cet effet un registre des visites médicales dont la contexture sera précisée par un arrêté du Ministre du Travail.

Les résultats de cette visite sont consignés sur un registre spécial dont le modèle est fixé par arrêté du Ministre du Travail, après avis de la Commission nationale technique d'hygiène, de sécurité et de prévention des risques professionnels.

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

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

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

Si l'employeur ne dispose pas immédiatement de moyens appropriés, il en rend compte d'urgence au chef de la circonscription administrative la plus proche, qui fait procéder à



l'évacuation par les moyens à sa disposition, tous les frais occasionnés de ce chef à l'administration devant être remboursés par l'employeur au tarif officiel des transports médicaux.

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

## **Titre 6 - Des organismes et moyens d'exécution**

### **Chapitre 1 - De l'Administration du Travail**

**Art.149.-** L'administration du Travail est chargée, sous l'autorité du Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale, d'assurer dans le domaine du travail, de l'emploi, de la promotion et de la Prévoyance Sociale un rôle de conception et de conseil, de coordination et de contrôle.

Elle a notamment pour mission :

- a) d'élaborer tous les projets de lois ou de règlements intéressant la condition des travailleurs, les rapports professionnels, l'emploi et le placement des travailleurs, la formation et le perfectionnement professionnel, la prévoyance sociale ;
- b) de veiller à l'application de ces lois et règlements ;
- c) d'éclairer de ses conseils et de ses recommandations les employeurs et les travailleurs ;
- d) de conseiller, de coordonner et de contrôler les services et organismes concourant à l'application de la législation du travail et de la Prévoyance sociale ;
- e) de réaliser, en collaboration avec les autorités et organismes intéressés, la meilleure organisation possible du marché de l'emploi comme partie intégrante du programme national tendant à assurer et à maintenir le plein emploi, ainsi qu'à développer et à utiliser pleinement les ressources productives ;
- f) de réunir et tenir à jour les données statistiques relatives aux conditions d'emploi et de travail et aux opérations de prévoyance sociale ;
- g) de suivre les relations avec les autres États et les organisations internationales en ce qui concerne les questions du travail, de l'emploi, de la promotion et de la prévoyance sociale.

L'Administration du Travail comporte :

- 1° auprès du Ministre, une Direction Générale du Travail et de la Prévoyance Sociale à laquelle fait partie intégrante la Direction Centrale de la Main-d'œuvre et de la Formation Professionnelle ;
- 2° des Inspections du Travail et des Lois Sociales auxquelles sont rattachés des Contrôles du Travail ;
- 3° des Bureaux de Placement.

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

Un arrêté du Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale fixe le ressort territorial des Inspections du Travail, des Contrôles du Travail et des Bureaux de Placement.

**Art.150.-** Outre les autres attributions que leur confère la présente loi, la Direction générale du Travail et de la Prévoyance Sociale assume les attributions prévues aux alinéas a), b), d), e), f), et g) de l'article précédent, les Inspections du Travail et des Lois Sociales celles prévues aux alinéas b) et c), les Bureaux de Placement, celles prévues aux alinéas e) et f). Les Inspections du Travail et des Lois Sociales, les Bureaux de Placement relèvent de la Direction Générale du Travail et de la Prévoyance Sociale avec laquelle ils correspondent directement.

### **Section 1 - Du corps de l'Inspection du Travail et des lois sociales**

**Art.151.-** Le corps de l'Inspection du Travail et des Lois Sociales comprend des Administrateurs, des Inspecteurs, des Contrôleurs Principaux et des Contrôleurs du Travail.

**Art.152.-** Les fonctionnaires du Corps de l'inspection du Travail et des Lois Sociales prêtent serment de bien et fidèlement remplir leur charge et de ne pas révéler, même après avoir quitté leur service, les secrets de fabrication et, en général, les procédés d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

Ce serment est prêté par écrit devant la cour d'appel en ce qui concerne les Administrateurs et des Inspecteurs du Travail, devant le Tribunal de Grande Instance en ce qui concerne les Contrôleurs Principaux et contrôleurs du Travail.

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

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

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

**Art.154.-** Les Inspecteurs du Travail et des Lois Sociales ainsi que les fonctionnaires responsables d'un bureau de contrôle du travail peuvent constater, par procès-verbal faisant foi jusqu'à preuve du contraire, les infractions aux dispositions de la législation et de la réglementation du travail. Ils sont habilités à saisir directement les autorités judiciaires compétentes.

Tout procès-verbal devra être notifié par la remise d'une copie certifiée conforme à la partie intéressée ou à son représentant. A peine de nullité des poursuites à intervenir, cette remise doit être effectuée dans les 15 jours de la constatation de l'infraction soit par lettre-recommandée avec accusé de réception, soit directement de la main à la main contre récépissé daté et signé par l'employeur ou son représentant.

Un exemplaire du procès-verbal est déposé au Parquet, un second envoyé au Directeur Général du Travail et de la Prévoyance Sociale, un troisième est classé aux archives de l'inspection.

Les autorités habilitées par le présent article à dresser procès-verbaux, sont tenues informées par le Parquet de la suite réservée à ces procès-verbaux.

**Art.154-1.-** *(Loi n°1996-06)* Les inspecteurs du travail et des lois sociales ainsi que les fonctionnaires responsables d'un bureau de contrôle du travail peuvent constater par procès-verbal faisant foi jusqu'à preuve du contraire et ce, après mise en demeure, les infractions à la législation et à la réglementation du travail et transmettre ledit procès-verbal aux autorités judiciaires pour application des peines prévues au titre IX relatif aux pénalités.

**Art.154-2.-** *(Loi n°1996-06)* L'inspecteur du travail qui constate l'infraction dans l'entreprise doit sur le champ en aviser l'employeur ou son représentant. Inscription en est faite dans un registre spécial.

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

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

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

**Art.154-3.-** *(Loi n°1996-06)* En cas de double récidive, le Directeur régional du travail relève dans le procès-verbal les antécédents et produit toutes pièces utiles. Il s'agit notamment des récépissés.

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

**Art.154-4.-** *(Loi n°1996-06)* Lorsque l'employeur est mis en demeure par l'inspecteur du travail et des lois sociales, il dispose de huit jours pour adresser une réclamation auprès du Directeur général du travail. Cette réclamation est suspensive. Notification de la décision du Directeur général du travail est faite à la partie intéressée dans un délai de dix jours à compter de la réception de la réclamation. Passé ce délai, le silence du Directeur général du travail vaut confirmation de la mise en demeure.

**Art.154-5.-** *(Loi n°1996-06)* Les décisions du Directeur régional du travail et du Directeur général du travail sont susceptibles d'annulation pour excès ou abus de pouvoir conformément aux principes ordinaires du contentieux administratif.

**Art.154-6.-** *(Loi n°1996-06)* En ce qui concerne les sanctions privatives de liberté, l'employeur dispose de toutes les voies de recours judiciaires traditionnelles en contestation des décisions rendues au premier degré.

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

Ils ont le pouvoir de :

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

b) Pénétrer la nuit dans les locaux où il est constant qu'il est effectué un travail de nuit collectif.

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

d) Requérir, si besoin est, les avis et les consultations de médecins et techniciens, notamment en ce qui concerne les prescriptions d'hygiène et de sécurité. Les médecins techniciens sont tenus au secret professionnel dans les mêmes conditions et sous les mêmes sanctions que les Inspecteurs du Travail et des Lois Sociales.

e) Se faire accompagner, dans leurs visites, d'interprètes officiels assermentés et des membres du bureau syndical de l'entreprise visitée, ainsi que des médecins et techniciens visés au paragraphe c) ci-dessus.

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

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

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

**Art.156-2.-** (Loi n°1996-06) Le médecin-inspecteur du travail est l'auxiliaire de l'inspecteur du travail dans le contrôle des prescriptions légales ou réglementaires relatives à l'hygiène sanitaire et à la médecine du travail dans les entreprises.

Les dispositions des articles 152, 153, 155, 157 et 158, paragraphes 2 et 3, s'appliquent aussi au médecin-inspecteur du travail.

**Art.157.-** Les fonctionnaires du corps de l'Inspection du Travail et des Lois Sociales seront porteurs d'une carte professionnelle établissant leur identité et justifiant leur fonction.

**Art.158.-** 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 de ce contrôle veillent à ce que les installations relevant de leur contrôle technique soient aménagées en vue de garantir la sécurité des travailleurs. Ils assurent l'application des règlements spéciaux qui peuvent être pris dans ce domaine et disposent à cet effet et dans cette limite des pouvoirs des Inspecteurs du Travail et des Lois Sociales. Ils portent à la connaissance de l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales les mesures qu'ils ont prescrites et, le cas échéant, les mises en demeure qui sont signifiées.

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

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

Cette désignation est faite sur proposition conjointe du Ministre des Armées et du Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale.

**Art.159.-** En cas d'absence des fonctionnaires du corps de l'Inspection du Travail et des Lois Sociales, les chefs des circonscriptions administratives sont leurs suppléants légaux. Ils sont habilités dans les limites définies à l'article 156.

**Art.160.-** Le Directeur Général du Travail et de la Prévoyance Sociale peut, à tout moment, exercer les pouvoirs et prérogatives prévus aux articles 154, 155, et 158.

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

## **Section 2 - Du placement et des bureaux de placement (Abrogé)**

**Art.162 à 167.-** Abrogés (Loi n°1988-22)

## **Chapitre 2 - De la formation professionnelle**

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

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

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

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

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

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

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

f) Les plannings de formation professionnelle et complémentaire doivent être soumis à l'agrément du Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale.

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

Un arrêté du Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale pris après avis de la Commission Nationale Consultative du Travail fixera les conditions de fonctionnement de ces centres.

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

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

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

i) Lorsque les effectifs des entreprises le permettront, celles-ci pourront instituer un service d'alphabétisation. Les conventions collectives ou accords d'établissements détermineront les modalités pratiques.

### Chapitre 3 - De la Commission Nationale Consultative du Travail

**Art.169.-** Une Commission Nationale Consultative du Travail est instituée auprès du Ministre du travail et de la prévoyance sociale ; outre les cas pour lesquels son avis est obligatoirement requis par la présente loi, elle a pour mission générale :



- d'étudier les problèmes concernant le travail, la main-d'œuvre et la prévoyance sociale ;
- d'émettre des avis et de formuler des propositions et résolutions sur la réglementation à intervenir en ces matières ;
- d'étudier les éléments pouvant servir de base à la détermination du salaire minimum ;
- étude du minimum vital ;
- étude des conditions économiques générales.

Elle peut, à la demande du Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale :

- examiner toute difficulté née à l'occasion de la négociation des conventions collectives ;
- se prononcer sur toutes les questions relatives à la conclusion et à l'application des conventions collectives et notamment sur leurs incidences économiques.

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

**Art.170.-** (Loi n°1996-06) La Commission nationale consultative du travail, présidée par le Ministre du Travail, est un organe tripartite composé en nombre égal d'employeurs, de travailleurs et de représentants de l'Administration publique.

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

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

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

Le secrétariat de la commission est assuré par la Direction générale du travail.

Un décret fixe les conditions d'organisation et de fonctionnement de la Commission nationale consultative du travail, ainsi que le nombre des membres la composant.

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

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

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

## **Chapitre 4 - Des Comités d'entreprise (Abrogé)**

**Art.172.-** Abrogé (Loi n°1996-06)



## Chapitre 5 - Des délégués du personnel

**Art.173.-** (Loi n°1996-06) Des délégués du personnel sont obligatoirement élus dans les entreprises ou établissements installés en République du Congo où sont groupés au moins sept travailleurs reconnus comme tels au sens de l'article 2 du Code du travail.

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

Un arrêté du Ministre du Travail pris après avis de la Commission nationale consultative du travail fixe :

- 1° le nombre de délégués à élire et leur répartition en collèges ;
- 2° la durée considérée comme temps de travail dont disposent les délégués du personnel pour l'accomplissement de leurs fonctions, ainsi que les moyens mis à leur disposition ;
- 3° les conditions dans lesquelles ils seront reçus par l'employeur ou son représentant ;
- 4° les conditions de révocation du délégué par le collège des travailleurs qui l'a élu.

[NB - Voir l'Arrêté n°1110/MTFPSS/DGT du 24 juin 1996 relatif à l'institution des délégués du personnel, page 145]

**Art.173-2.-** (Loi n°1996-06) Les délégués sont élus au sein de chaque établissement sur les listes établies par les organisations syndicales, s'il en existe, ou à défaut par les membres du personnel eux-mêmes.

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

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

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

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

**Art.173-3.-** (Loi n°1996-06) L'inspecteur du travail et des lois sociales peut, à la demande du chef d'établissement ou des organisations syndicales, ou à défaut des membres du personnel, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté dans l'établissement, prévues à l'article 174 nouveau, dans le cas où leur application aurait pour effet de réduire à moins du quart de l'effectif le nombre des salariés remplissant ces conditions dans chaque collège.

**Art.173-4.-** (Loi n°1996-06) L'élection des délégués du personnel a lieu chaque année au mois de décembre pour le mandat de l'année suivante.

**Art.173-5.-** (Loi n°1996-06) Le vote a lieu dans l'établissement. Le jour, le lieu, les heures d'ouverture ou de fermeture du scrutin sont fixés par le chef de l'établissement ou son représentant en 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 pour les avis donnés au personnel.

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

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

**Art.173-6.-** (Loi n°1996-06) Toutefois, l'inspecteur du travail ou son représentant légal peut autoriser le vote de candidats non présentés par les organisations syndicales.

**Art.173-7.-** (Loi n°1996-06) Les travailleurs dont l'occupation hors de l'établissement empêche de prendre part au scrutin, ceux en congé et ceux dont le contrat de travail est suspendu pour l'une des causes énumérées à l'article 47 nouveau du Code du travail peuvent voter par procuration.

**Art.173-8.-** (Loi n°1996-06) L'élection a lieu au scrutin secret et sous enveloppe. Il est procédé aux votes des membres titulaires et suppléants en même temps qu'à la représentation proportionnelle.

**Art.173-9.-** (Loi n°1996-06) Chaque liste est établie par les organisations syndicales les plus représentatives, séparément ou en commun.

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

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

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

**Art.173-10.-** (Loi n°1996-06) Si le nombre de votants, déduction faite des bulletins blancs ou nuls, est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé dans un délai de deux semaines à un autre scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

**Art.173-11.-** (Loi n°1996-06) Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueilli par elle. Elle contient autant de fois le quotient électoral, celui-ci étant égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

**Art.173-12.-** (Loi n°1996-06) Au cas où il n'aurait pu être pourvu à aucun siège ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

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

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

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

Si deux listes ont également recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

**Art.173-13.-** (Loi n°1996-06) Le chef d'établissement ou son représentant est chargé de l'organisation et du déroulement des élections, notamment de la constitution du bureau de vote, de la rédaction du procès-verbal du vote secret sous enveloppe.

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

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

**Art.173-14.-** (Loi n°1996-06) La mission incombant au chef d'établissement en matière d'organisation des élections des délégués du personnel peut, sur sa demande et en cas d'empêchement, être confiée à une autre autorité par l'inspecteur du travail.

**Art.174.-** (Loi n°1996-06) Sont électeurs les travailleurs des deux sexes ayant au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise et n'ayant jamais été déchus de leurs droits civiques par décision de justice.

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

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

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

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

Le tribunal d'instance se prononce dans les trente jours qui suivent sa saisine.

**Art.175.-** (Loi n°1996-06) Chaque délégué a un suppléant élu dans les mêmes conditions, qui le remplace en cas d'absence motivée, de décès, démission, révocation, changement de catégorie professionnelle entraînant un changement de collègue, résiliation du contrat de travail ou perte des conditions requises pour l'éligibilité.

**Art.176.-** (Loi n°1996-06) Tout licenciement d'un délégué du personnel envisagé par l'employeur ou son représentant doit être soumis à l'autorisation de la commission des litiges prévue à l'article 39 (nouveau).

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

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

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

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

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

Toutes les garanties ci-dessus sont applicables :

- aux anciens délégués du personnel pendant une durée de six mois à partir de l'expiration du mandat ;
- aux candidats aux fonctions de délégués du personnel pendant la durée comprise entre la date de remise des listes de candidature au chef d'entreprise ou d'établissement et celle du scrutin ;
- aux candidats non déclarés élus pendant les trois mois qui suivent la date du scrutin.

Les formes de contestation des décisions de la commission des litiges sont celles énumérées à l'article 39, alinéa 8, du présent Code.

**Art.177.-** (Loi n°1996-06) Les délégués du personnel ont pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites concernant les conditions de travail et la protection des travailleurs, l'application des conventions collectives, des classifications professionnelles et des salaires ;
- de donner leur préalable avis pour tout licenciement collectif ou individuel motivé par une diminution d'activité de l'établissement ou par une réorganisation intérieure, et selon la procédure fixée par l'article 39 du présent Code ;
- de saisir l'inspection du travail et des lois sociales de toute plainte ou réclamation concernant l'application des prescriptions légales ou réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle ;

- de veiller à l'application des prescriptions relatives à l'hygiène et à la santé des travailleurs et à la sécurité sociale, et de proposer toutes mesures utiles à ce sujet ;
- de communiquer à l'employeur toutes suggestions utiles tendant à l'amélioration de l'organisation et du rendement de l'entreprise.

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

**Art.179.-** (Loi n°1996-06) Pour l'accomplissement de leur mission, les délégués du personnel disposent de vingt heures par mois considérées et rémunérées comme temps de travail.

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

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

**Art.180.-** (Loi n°1996-06) Hormis les dispositions de l'article 176, alinéa 4, sur la conservation du salaire du délégué du personnel pendant la procédure judiciaire, toutes les autres dispositions concernant la protection du délégué du personnel et celles concernant le congé d'éducation ouvrière s'appliquent également aux délégués syndicaux.

## Chapitre 6 - Des moyens de contrôle

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

Doivent être déclarés dans les mêmes conditions :

- les entreprises existantes qui n'ont pas encore été déclarées ;
- la fermeture, le transfert, la mutation, la réouverture et plus généralement toute modification affectant l'entreprise.

Les chefs d'entreprise ou d'établissement doivent produire tous les semestres, au Bureau de Placement, des renseignements sur la situation de la main-d'œuvre qu'ils emploient.

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

**Art.182.-** L'employeur doit tenir constamment à jour, au lieu d'exploitation un registre dit « registre d'employeur » dont le modèle est fixé par un arrêté du Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale pris après avis de la Commission Nationale Consultative du Travail.

Ce registre comprend 3 parties :

- la première partie comprend, les renseignements concernant les personnes et les contrats de tous les travailleurs occupés dans l'entreprise ;
- la deuxième, toutes les indications concernant le travail effectué, le salaire et les congés ;

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

Le registre d'employeur doit être tenu sans déplacement à la disposition de l'Inspection du Travail et des Lois Sociales et conservé pendant les 5 ans suivant la dernière mention qui y a été portée.

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

**Art.183.-** Les dossiers des travailleurs, prévus à l'article 162, sont conservés par le Bureau de Placement de l'emploi.

## **Titre 7 - Des syndicats professionnels**

### **Chapitre 1 - De l'objet des syndicats professionnels et de leur constitution**

**Art.184.-** (*Loi n°1996-06*) Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits et des intérêts matériels et moraux tant collectifs qu'individuels de leurs membres.

**Art.185.-** Les personnes exerçant la même profession, les métiers similaires ou des professions connexes concourent à l'établissement de produits déterminés, ou la même profession libérale, peuvent constituer librement un syndicat professionnel. Tout travailleur ou employeur peut adhérer librement à un syndicat de son choix dans le cadre de la profession.

**Art.186.-** (*Loi n°1996-06*) Les fondateurs de tout syndicat professionnel doivent déposer les statuts et la liste des personnes qui, à un titre quelconque, sont chargées de son administration ou de sa direction.

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

- 1° des condamnations pour délits d'imprudence hors le cas de délit de fuite concomitant ;
- 2° des condamnations prononcées pour infractions (autres que les infractions qualifiées délits) à la législation sur les sociétés mais dont cependant la répression n'est pas subordonnée à la preuve de la mauvaise foi de leurs auteurs et qui ne sont passibles que d'une amende.

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

**Art.189.-** Les mineurs âgés de plus de 16 ans peuvent adhérer aux syndicats.

**Art.190.-** (Loi n°1996-06) Peuvent continuer à faire partie d'un syndicat professionnel les personnes qui ont quitté l'exercice de leur fonction ou de leur profession, sous réserve :

- a) d'avoir exercé celle-ci pendant au moins un an ;
- b) de se consacrer à des fonctions syndicales.

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

**Art.191.-** Tout membre d'un syndicat professionnel peut s'en retirer à tout instant nonobstant toute clause contraire sans préjudice du droit, pour le syndicat, de réclamer la cotisation afférente aux 6 mois qui suivent le retrait d'adhésion.

**Art.192.-** En cas de dissolution volontaire, statutaire ou prononcée par la justice, les biens du syndicat sont dévolus conformément aux statuts ou, à défaut de dispositions statutaires, suivant les règles déterminées par l'assemblée générale. En aucun cas, ils ne peuvent être répartis entre les membres adhérents.



## Chapitre 1 bis - De la représentativité des syndicats

**Art.192 bis.-** (Loi n°1996-06) Le caractère représentatif d'un syndicat ou d'un groupement professionnel est déterminé par le Ministre du Travail, qui réunira tous les éléments d'appréciation et prendra l'avis de l'inspecteur du travail et des lois sociales.

Les éléments d'appréciation comprendront notamment :

- le résultat des élections des délégués du personnel ;
- l'indépendance ;
- les effectifs ;
- les cotisations ;
- l'expérience du syndicat, l'étendue et la nature de son activité.

La décision du Ministre du Travail est susceptible de recours, dans un délai de trente jours, devant la juridiction administrative.

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.

## Chapitre 2 - De la capacité civile des syndicats professionnels

**Art.193.-** Les syndicats professionnels jouissent de la personnalité civile. Ils ont le droit d'ester en justice et d'acquérir, sans autorisation, à titre gratuit ou à titre onéreux, des biens, meubles et immeubles.

**Art.194.-** Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile, relativement aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

**Art.195.-** 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.

**Art.196.-** Ils peuvent créer, administrer ou subventionner des œuvres professionnelles telles que : institutions de prévoyance, caisses de solidarité, laboratoires, champs d'expérience, œuvres d'éducation scientifique, agricoles ou sociales, cours et publications intéressant la profession.

Les immeubles et objets mobiliers nécessaires à leurs réunions ; à leurs bibliothèques et à leurs cours d'instruction professionnels sont insaisissables.

**Art.197.-** Ils peuvent subventionner des sociétés coopératives de production ou de consommation.

**Art.198.-** Ils peuvent passer des contrats ou conventions avec tous autres syndicats, sociétés, entreprises ou personnes.

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

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

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

**Art.200.-** Ils peuvent être consultés sur tous les différends et toutes les questions se rattachant à leur spécialité. Dans les affaires contentieuses, les avis du syndicat sont tenus à la disposition des parties qui peuvent en prendre communication et copie.

### Chapitre 3 - Des marques syndicales

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

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

### Chapitre 4 - Des caisses spéciales de secours mutuels et de retraites

**Art.202.-** Les syndicats peuvent, en se conformant, aux dispositions des lois en vigueur, constituer entre leurs membres des caisses spéciales de secours mutuels et de retraites.

**Art.203.-** Les fonds de ces caisses spéciales sont insaisissables dans les limites déterminées par la loi.

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

### Chapitre 5 - Des unions syndicales

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

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

**Art.206.-** Les dispositions des articles 184, 186, 187, 188 et 189 sont applicables aux unions de syndicats qui doivent, d'autre part, faire connaître dans les conditions prévues à l'article 186, le nom et le siège social des syndicats qui les composent.

Leurs statuts doivent déterminer les règles selon lesquelles les syndicats adhérents à l'union sont représentés dans le conseil d'administration et dans les assemblées générales.

**Art.207.-** Ces unions jouissent de tous les droits conférés aux syndicats professionnels par les chapitres II, III et IV du présent titre.

**Art.208.-** Des locaux pourront être mis à la disposition des unions des syndicats pour l'exercice de leur activité sur leur demande.

## Chapitre 6 - Des associations professionnelles

**Art.209.-** Les associations professionnelles reconnues par arrêté du Ministre du Travail et de la Prévoyance

Sociale sont assimilées aux syndicats professionnels en ce qui concerne l'application des articles 194, 197, 198, 201, 202. Elles peuvent :

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

## Chapitre 7 - De la liberté syndicale

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

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

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

**Art.210-2.-** (*Loi n°1996-06*) Dans toutes les entreprises installées au Congo, le libre exercice du droit syndical est reconnu aux salariés, dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution.

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

**Art.210-3.-** (Loi n°1996-06) Dans les entreprises d'au moins 30 travailleurs, chacun des syndicats représentatifs ayant au moins un délégué du personnel en fonction peut constituer des sections syndicales chargées d'assurer la représentation des intérêts professionnels de leurs adhérents auprès de l'employeur.

**Art.210-4.-** (Loi n°1996-06) La section syndicale a pour missions essentielles :

- l'affichage des communications syndicales ;
- la publication et la diffusion des documents d'informations syndicales ou professionnelles auprès des travailleurs ;
- la collecte des cotisations syndicales à l'intérieur de l'entreprise ;
- la tenue des réunions périodiques avec ses adhérents dans l'enceinte de l'entreprise ;
- la négociation des accords d'établissement d'entreprise.

**Art.210-5.-** (Loi n°1996-06) Dans les entreprises où sont occupés au moins 50 salariés, les sections syndicales doivent disposer d'un local commun mis à leur disposition par l'employeur pour l'exercice de leurs missions. Les conditions d'utilisation de ce local sont déterminées d'accord parties avec le chef d'entreprise.

**Art.210-6.-** (Loi n°1996-06) Les membres du bureau de la section syndicale bénéficient de la même protection que les délégués du personnel en matière de licenciement.

**Art.210-7.-** (Loi n°1996-06) Un arrêté du Ministre du Travail, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail, détermine les conditions d'exercice de l'activité syndicale au sein des entreprises et fixe notamment :

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

[NB - Voir l'arrêté n°1109/MTFPSS-DCT du 24 juin 1996 relatif aux représentants syndicaux et à l'exercice de l'activité syndicale dans les entreprises, page 150]

## **Titre 8 - Du règlement des différends du travail**

### **Chapitre 1 - Du différend individuel**

#### **Section 1 - Attributions des tribunaux du travail**

**Art.211.-** Les tribunaux du travail connaissent des différends individuels pouvant s'élever entre le travailleur et l'employeur, ou l'apprenti et le maître, à l'occasion du contrat de travail ou du contrat d'apprentissage.

Ces tribunaux ont qualité pour se prononcer sur tous les différends individuels relatifs aux conventions collectives ou aux arrêtés tenant lieu. Leur compétence s'étend également au contentieux du régime de prévoyance sociale, aux différends nés entre travailleurs à

l'occasion du travail dû aux actions récursoires des entrepreneurs contre les sous-entrepreneurs aux cas prévus à l'article 70.

**Art.212.-** Le tribunal compétent est celui du lieu de travail.

Toutefois, pour les litiges nés de la résiliation du contrat de travail, et nonobstant toute attribution conventionnelle de juridiction, le travailleur dont le lieu de recrutement est situé dans une autre localité que celle du lieu de l'emploi aura le choix entre le tribunal de ce lieu de recrutement et celui du travail.

## **Section 2 - Organisation et fonctionnement des tribunaux du travail**

**Art.213.-** Les tribunaux du travail sont créés par décret sur proposition conjointe du Ministre de la Justice et du Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale après avis conforme de la Cour Suprême.

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

**Art.214.-** Les tribunaux du travail dépendent administrativement du Ministre de la Justice.

**Art.215.-** Le tribunal du travail est composé :

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

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

- 3) D'un Greffier désigné par le Chef des Services Judiciaires.

**Art.216.-** Les assesseurs et leurs suppléants sont nommés par arrêté conjoint du Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale et du Ministre de la Justice. Ils sont choisis d'après des listes présentées par les organisations syndicales plus représentatives, ou en cas de carence de celles-ci, par les Inspecteurs du Travail et des Lois Sociales, et comportant un nombre de noms double de celui des postes à pourvoir.

Le mandat des assesseurs titulaires ou suppléants a une durée d'un an ; 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 correctionnelle, à l'exception toutefois :

- des condamnations pour délits d'imprudance hors le cas de délit de fuite concomitant ;
- des condamnations prononcées pour infractions autres que les infractions qualifiées délits, à la législation sur les sociétés, mais dont cependant la répression n'est pas subordonnée à la preuve de la mauvaise foi de leurs auteurs et qui ne sont passibles que d'une amende.

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

**Art.217.-** Tout assesseur titulaire ou suppléant qui aura gravement manqué à ses devoirs dans l'exercice de ses fonctions sera appelé devant le tribunal du travail pour s'expliquer sur les faits qui lui sont reprochés.

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

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

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

Par arrêté motivé et conjoint du Ministre de la Justice et du Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale, les peines suivantes peuvent être prononcées ;

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

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

**Art.218.-** Les assesseurs et leurs suppléants prêtent devant le tribunal de Grande Instance du ressort, le serment suivant : « Je jure de remplir mes devoirs avec zèle et intégrité et de garder le secret des délibérations ». Toutefois en cas d'empêchement le serment peut être prêté par écrit.

**Art.219.-** Les fonctions d'assesseurs titulaires ou suppléants des tribunaux du travail sont gratuites.

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

### **Section 3 - La procédure devant les tribunaux du travail**

**Art.220.-** La procédure devant les tribunaux du Travail est gratuite à tous les degrés.

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

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

**Art.222.-** Dans les deux jours à dater de la réception de la demande, dimanche et jours fériés non compris, le Président cite les parties à comparaître dans un délai qui ne peut excéder 12 jours, majoré s'il y a lieu des délais de distance fixés dans les conditions prévues à l'article 239.

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

La citation est faite à personne ou à domicile par voie d'agent administratif spécialement 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 ; en cas de domicile non connu, la citation peut être faite à parquet.

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

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

**Art.224.-** Si au jour fixé par la convocation, le demandeur touché à personne ou à domicile ne comparait pas et ne justifie pas d'un cas de force majeure, la cause est rayée du rôle ; elle ne peut être reprise qu'une seule fois et selon les formes imparties pour la demande primitive, à peine de déchéance.

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

**Art.225.-** 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 jusqu'au sixième degré ;
- 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.

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

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

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



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

#### **Section 4 - Du jugement**

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

**Art.229.-** Sauf au stade de la conciliation, l'audience est publique.

Le Président dirige les débats, interroge et confronte les parties, fait comparaître les témoins cités à la diligence des parties ou par lui-même, dans les formes indiquées à l'article 222. Il procède à l'audition de toute autre personne dont il juge la déposition utile au règlement du différend, peut procéder ou faire procéder à tous constats ou expertises.

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

**Art.230.-** Les débats clos, le Tribunal délibère immédiatement en secret. Sauf mise en délibéré dont le délai maximum est de 15 jours, le jugement est rédigé sur l'heure et l'audience reprise pour sa lecture, il doit être motivé.

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

**Art.232.-** (Loi n°1996-06) Le jugement peut ordonner l'exécution immédiate, nonobstant opposition ou appel et par prévision avec dispense de caution. Cette exécution ne pourra porter que sur les droits légaux ou conventionnels qui ne se heurtent à aucune contestation. Pour le surplus, l'exécution provisoire peut être ordonnée à charge de fournir caution. Copie du jugement, signée par le président et le greffier, doit être remise aux parties sur demande. Mention de cette délivrance, de sa date et de son heure est faite par le greffier en marge du jugement.

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

Si, dans un délai de 10 jours après signification, le défaillant ne fait pas opposition au jugement dans les formes prescrites à l'article 221, le jugement est exécutoire. Sur opposition, le Président convoque à nouveau les parties, comme il est dit à l'article 222 ; le nouveau jugement nonobstant tout défaut ou appel, est exécutoire.

**Art.234.-** La femme mariée est autorisée à se concilier, à demander, à défendre devant le Tribunal du Travail.

## Section 5 - De la compétence des tribunaux du travail et des voies de recours

**Art.235.-** Les jugements du Tribunal du Travail sont définitifs et sans appel, sauf du chef de la compétence, lorsque le chiffre n'excède pas 25.000 FCFA. Au-dessus de 25.000 FCFA, les jugements sont susceptibles d'appel devant la Cour d'Appel.

**Art.236.-** 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 sera dans les limites de sa compétence, en dernier ressort, il se prononcera sans qu'il y ait lieu à appel.

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

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

**Art.237.-** Dans les 15 jours du prononcé du jugement, appel peut être interjeté dans les formes prévues à l'article 221.

Le dossier d'appel est transmis, dans la huitaine de la déclaration d'appel, au Greffier en Chef de la Cour d'Appel, avec expédition du jugement, les lettres, mémoires et documents déposés par les parties en premières instances et en appel.

L'appel est jugé sur pièces. Toutefois les parties peuvent demander à être entendues ; en ce cas la représentation des parties obéit aux règles fixées par l'article 223.

L'arrêt doit être rendu dans les deux mois de la transmission de la déclaration d'appel à la Cour. Les dispositions prévues à l'article 220 pour l'exécution des jugements sont applicables aux arrêts.

**Art.238.-** Le pourvoi en cassation est recevable contre les arrêts et jugements rendus en dernier ressort.

Il est introduit et jugé dans les formes et conditions prévues par les textes en vigueur relatifs à la procédure de cassation en matière civile.

**Art.239.-** Des arrêtés du Ministre de la Justice fixent la contexture des registres et les délais de distance.

## **Section 6 - De la conciliation préalable devant l'inspecteur du travail et des lois sociales**

**Art.240.-** (Loi n°1996-06) Tout travailleur ou tout employeur pourra demander aux services de l'inspection du travail de régler le différend à l'amiable.

Dès réception de cette demande, l'inspecteur du travail convoque les parties aux fins de conciliation. De ce fait, le délai de prescription prévu à l'article 99 est interrompu jusqu'à la date du procès-verbal qui clôt la tentative de conciliation.

Les parties sont tenues de se présenter devant l'inspecteur du travail aux dates et heures fixées dans la convocation. En cas de refus d'obtempérer, l'inspecteur du travail constate l'infraction par procès-verbal.

L'inspecteur du travail vérifie si les parties sont disposées à se concilier immédiatement sur la base des normes fixées par la loi, la réglementation ou les conventions collectives, et le contrat individuel.

En cas de conciliation, la formule exécutoire est apposée par ordonnance du président du tribunal du travail prise à la requête de la partie la plus diligente sur le procès-verbal de conciliation établi par l'inspecteur du travail.

L'exécution est poursuivie comme un jugement du tribunal du travail.

Le président du tribunal du travail compétent est celui dans le ressort duquel le procès-verbal de conciliation a été signé.

**Art.241.-** En l'absence ou en cas d'échec du règlement amiable du litige, l'action est introduite devant le Tribunal du Travail dans les formes prévues à l'article 221.

### **Chapitre 2 - Du différend collectif**

**Art.242.-** (Loi n°1996-06) Toutes revendications professionnelles et collectives doivent être formulées dans le cahier de revendications et soumises à l'employeur en vue de négociations. Celles-ci doivent s'ouvrir au plus tard dans les sept jours suivant la date de dépôt des revendications, sauf empêchement de l'une des parties dûment signalé et justifié à l'autre partie au moins vingt-quatre heures avant l'ouverture prévue des négociations.

Dans ce cas, les parties s'accordent sur une seconde date d'ouverture des négociations. Dans tous les cas, les négociations doivent s'ouvrir au plus tard dans les sept jours suivant la date de dépôt des revendications.

En cas d'échec des négociations internes, l'inspecteur du travail territorialement compétent est saisi par écrit par la partie la plus diligente pour conciliation.

Les parties sont convoquées par l'inspecteur du travail ou par le fonctionnaire responsable du bureau de contrôle du travail du ressort qui procède à la conciliation. Elles peuvent se substituer un représentant ayant qualité pour se concilier.

Si l'une des parties ne comparait pas ou ne se fait pas valablement représenter, l'inspecteur du travail ou le fonctionnaire responsable du bureau de contrôle du travail du ressort la convoque à nouveau, dans un délai qui ne peut excéder deux jours sans préjudice de sa condamnation à une sanction prononcée par la juridiction pénale sur procès-verbal, dressé par l'autorité compétente ci-dessus désignée conformément à l'article 255 nouveau du présent Code.

Les accords de conciliation sont consignés dans un procès-verbal établi séance tenante signé par les parties qui en reçoivent ampliation. Ils sont obligatoires et deviennent exécutoires au jour du dépôt prévu à l'article 247.

**Art.242-2.-** (Loi n°1996-06) En cas de désaccord, l'inspecteur du travail établit un procès-verbal de non-conciliation, signé par les parties, et faisant ressortir les points de désaccord. La négociation se poursuit suivant la procédure prévue aux articles 243 à 248 du présent Code, relative à la commission de recommandation.

**Art.242-3.-** (Loi n°1996-06) En cas de refus de négocier, opposé notamment par l'employeur et dûment constaté par l'inspecteur du travail au sein de l'entreprise, les travailleurs peuvent user immédiatement de leur droit de grève.

**Art.243.-** Lorsque la tentative de conciliation n'a pas abouti, le procès-verbal de non-conciliation établi séance tenante précise les points sur lesquels le différend persiste, celui-ci est soumis à la procédure de recommandation.

Dans un délai de 2 jours francs, l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales ou le fonctionnaire responsable du bureau de contrôle du travail du ressort, convoque à nouveau les parties pour désignation par leurs soins du Président de la Commission de Recommandation et de deux experts membres de ladite Commission.

En cas de désaccord des parties sur le choix des experts, ceux-ci sont désignés dans les 48 heures par le Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale.

Le Président et les experts sont pris parmi les députés, les conseillers municipaux, de district et de région, les membres des bureaux des chambres de commerce, d'agriculture et d'industrie, les titulaires du mérite congolais, de la légion d'honneur ou du mérite social, des personnalités connues pour leur autorité morale et pour leur compétence en matière économique et sociale.

**Art.244.-** L'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales ou le fonctionnaire responsable du bureau de contrôle du travail du ressort, est tenu de déférer le différend au Président de la Commission de Recommandation dès la désignation des 2 experts. La Commission est saisie par la seule transmission du procès-verbal de non-conciliation. Elle ne peut statuer sur d'autres objets que ceux déterminés par le procès-verbal de non-conciliation ou ceux qui, résultant d'événements postérieurs à ce procès-verbal sont la conséquence directe du différend en cours.

La Commission de Recommandation se prononce en droit sur les conflits relatifs à l'interprétation des lois, règlements, conventions collectives ou accords en vigueur.

Elle se prononce en équité sur les autres conflits, notamment lorsque le conflit porte sur les salaires ou les conditions de travail qui ne sont pas fixées par les dispositions des lois, règlements, conventions collectives ou accords en vigueur, et sur les conflits relatifs à la conclusion et à la révision des clauses des conventions et accords collectifs.

**Art.245.-** (Loi n°1996-06) La commission de recommandation a les plus larges pouvoirs pour informer de la situation économique des entreprises et de la situation sociale des travailleurs concernés par le conflit.

Dans ce but, elle peut, notamment, enquêter auprès des entreprises et des syndicats, réclamer aux parties tous documents ou renseignements d'ordre comptable et financier susceptibles de lui être utiles. Elle peut recourir aux offices de toute personne qualifiée susceptible de l'éclairer telle que les experts-comptables agréés.

Les experts sont tenus au secret professionnel quant aux documents qui leur sont communiqués.

Sur leur demande, les parties sont entendues par la commission de recommandation. Elles peuvent déposer tous mémoires qu'elles estiment de nature à éclairer la commission.

Dans un délai de sept jours, la commission dresse un rapport motivé de ses investigations. Les conclusions de ce rapport établissent, sous forme de recommandation, un projet de règlement des points en litige.

**Art.246.-** Le rapport et la recommandation sont immédiatement communiqués à l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales ou au fonctionnaire responsable du bureau de contrôle du travail du ressort, qui les transmet aux parties dans les 24 heures.

A l'expiration du délai de 4 jours francs à compter de la notification de ces rapports et recommandations aux parties et si aucune de celles-ci n'a manifesté son opposition la recommandation sous réserve du dépôt prévu à l'article ci-dessous acquiert force exécutoire.

L'opposition, à peine de nullité, est formée dans les délais ci-dessus indiqués par lettre recommandée adressée à l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales ou au fonctionnaire responsable du bureau de contrôle du travail du ressort. Le récépissé à l'expédition fera foi de la formation de l'opposition.

**Art.247.-** Lorsqu'un accord de conciliation, une recommandation devenue exécutoire, porte sur l'interprétation des clauses d'une convention collective, sur les salaires ou sur les conditions de travail, cet accord ou cette recommandation produira les effets d'une convention collective du travail.

Si l'accord ou la recommandation est intervenue en vue de régler un conflit survenu dans une branche d'activité ou une convention collective aura été étendue en application de l'article 58 du présent Code, cet accord ou cette recommandation devra, à la demande des organisations syndicales signataires de la convention collective étendue, faire l'objet d'un arrêté d'extension pris conformément aux dispositions de l'article 58 précité ; cet arrêté pourra être rapporté dans les conditions prévues à l'article 59 du Code.

La date d'application de l'accord de conciliation et de la recommandation, dans leur silence sur ce point, est celle de la notification du conflit à l'Inspecteur du Travail et des lois sociales.

Les accords de conciliation et de recommandation, sont immédiatement insérés au Journal Officiel et affichés dans les bureaux des Inspecteurs du Travail et des Lois Sociales aux sièges des syndicats intéressés et au lieu de travail où est né le conflit.

Les minutes sont déposées aux greffes des Tribunaux au jour de leur rendu.

Les frais occasionnés par la procédure de conciliation et de recommandation, notamment les frais de déplacement des experts, pertes de salaires ou traitements, frais d'expertises, sont supportés par le budget de l'État.

**Art.248.-** Les recommandations qui ont acquis force exécutoire peuvent faire l'objet d'un recours devant la Cour Suprême, pour excès de pouvoir ou violation de la loi.

La grève déclenchée après formation de l'opposition à la recommandation n'entraîne pas la rupture du contrat de travail.

**Art.248-2.-** (Loi n°1996-06) Est considéré comme grève tout arrêt concerté et collectif de travail en vue de faire aboutir des revendications professionnelles déjà déterminées dans un cahier de revendications et non satisfaites par l'employeur soit par échec de procédures de négociation, de conciliation, d'arbitrage et de recommandation, soit par refus de négocier opposé par l'employeur.

**Art.248-3.-** (Loi n°1996-06) Sont réputées licites toutes grèves déclenchées suite à une ou plusieurs revendications professionnelles et collectives non satisfaites, soit par échec des négociations, d'arbitrage, de conciliation et de recommandation, soit par refus de négocier opposé par l'employeur.

**Art.248-4.-** (Loi n°1996-06) Sont notamment réputées illicites ou abusives :

- la grève déclenchée au mépris des dispositions des articles 242 nouveau, 242-2, 242-3, 248-15, 248-16 ;
- la grève pour motif politique ;
- la grève de solidarité lorsque les salariés solidaires ne sont concernés d'aucune manière par le motif.

**Art.248-5.-** (Loi n°1996-06) Sauf faute lourde du salarié, la grève suspend le contrat de travail.

**Art.248-6.-** (Loi n°1996-06) L'employeur est ainsi dispensé du paiement de salaire aux grévistes pendant la durée de la grève. Toutefois, celui-ci est intégralement conservé si un accord de fin de grève porte que les journées de grève seront payées, ou si la grève a été provoquée par une faute manifeste de l'employeur.

**Art.248-7.-** (Loi n°1996-06) L'employeur est autorisé à déduire les jours de grève lorsqu'il s'agit de déterminer les jours de congé annuel auxquels peut prétendre le salarié.

Il est également autorisé à supprimer proportionnellement à la durée de la grève toutes les primes et indemnités directement liées à la prestation de travail.

**Art.248-8.-** (Loi n°1996-06) L'employeur est tenu de garantir aux travailleurs présents dans l'entreprise pendant la grève les moyens d'effectuer leur prestation de travail.

**Art.248-9.-** (Loi n°1996-06) Les heures perdues du fait de la grève ne peuvent être récupérées sauf accord entre les parties.

**Art.248-10.-** (Loi n°1996-06) Pendant les jours de grève, les salariés conservent le bénéfice des prestations sociales définies par la législation et la réglementation en vigueur, les conventions et accords collectifs.



**Art.248-11.-** (Loi n°1996-06) Les faits suivants sont constitutifs de faute lourde pendant la grève, sans que cette énumération soit limitative et sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente :

- l'occupation des locaux ;
- les coups et blessures volontaires sur la personne de l'employeur ;
- la séquestration de l'employeur ;
- l'entrave à la liberté de travail ;
- le sabotage, le vol ou la destruction de marchandise ou de matériel de l'entreprise ;
- la participation à une grève illicite.

Dans ces cas, la rupture du contrat de travail s'effectue dans les formes prévues par les dispositions des articles 41 nouveau et 176 nouveau du présent Code.

**Art.248-12.-** (Loi n°1996-06) Outre leur incidence sur le contrat de travail, les faits signalés plus haut sont susceptibles de poursuite pénale.

**Art.248-13.-** (Loi n°1996-06) Les dispositions du présent titre s'appliquent au personnel des entreprises, des organismes et des établissements publics ou privés lorsque ces entreprises, organismes et établissements sont chargés de la gestion d'un service public employant des salariés régis par le présent Code du travail.

**Art.248-14.-** (Loi n°1996-06) Lorsque les personnels mentionnés à l'article 248-13 font usage du droit de grève, la cessation concertée du travail doit être précédée d'un préavis.

Le préavis émane de la décision de l'assemblée générale des travailleurs de l'entreprise, organisme ou service intéressé ; il précise les motifs du recours à la grève.

Le préavis doit parvenir sept jours francs avant le déclenchement de la grève à la direction de l'établissement, de l'entreprise ou de l'organisme intéressé ; il fixe le lieu, la date et l'heure du début ainsi que la durée, limitée ou non, de la grève envisagée.

Pendant la durée de préavis, les parties intéressées peuvent continuer à négocier. L'inobservation du préavis entraîne l'illicéité de la grève.

**Art.248-15.-** (Loi n°1996-06) Le droit de grève dans le service public sera limité par l'institution d'un service minimum indispensable pour la sauvegarde de l'intérêt général et organisé par l'employeur. Le refus pour les salariés désignés par l'employeur d'assurer le service minimum est constitutif de faute lourde.

**Art.249.-** (Loi n°1996-06) Le lock-out est une mesure de fermeture temporaire de l'établissement ou de l'entreprise décidée par l'employeur du fait de la détérioration du climat social en son sein.

**Art.249-2.-** (Loi n°1996-06) Il est réputé licite lorsque :

- le chef d'entreprise peut faire la preuve de l'impossibilité d'assurer le fonctionnement de l'entreprise ;
- le lock-out peut être présenté comme une réponse à une exécution défectueuse du travail ne pouvant être assimilée à l'exercice normal du droit de grève ;
- l'ordre et la sécurité dans l'entreprise sont suffisamment compromis.

**Art.249-3.-** (Loi n°1996-06) L'employeur est dispensé du paiement des heures ou des journées non travaillées lorsque le lock-out intervient dans les cas visés à l'article précité.

**Art.249-4.-** (Loi n°1996-06) La grève et le lock-out ne peuvent intervenir qu'après épuisement des procédures définies ci-dessus. Le caractère licite ou illicite de la grève ou du lock-out sera apprécié par la juridiction compétente.

## Titre 9 - Pénalités

### Chapitre 1 - Des contraventions

**Art.250.-** Tout assesseur du tribunal du Travail qui ne se sera pas rendu, à deux reprises successives et sans motif valable à son poste sur la citation qui lui aura été notifiée, pourra être déclaré, par le tribunal, incapable d'exercer les fonctions d'assesseur pendant la durée de son mandat.

**Art.251.-** (Loi n°1996-06) Seront punis d'une amende de 10.000 à 20.000 francs et, en cas de récidive, de 20.000 à 36.0000 FCFA :

- a) les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 71, 72, 74, 85, 87 (3), 88, 182 (avant-dernier alinéa) ;
- b) les auteurs d'infractions aux dispositions des arrêtés et décrets prévus par les articles 25, 75, 105, 181 et 182 (1) ;
- c) les employeurs fondés de pouvoirs ou leurs préposés responsables du défaut d'affichage conforme aux dispositions de l'article 103.

En ce qui concerne les infractions à l'arrêté prévu à l'article 182 (1), l'amende sera prononcée autant de fois qu'il y aura d'inscriptions omises ou erronées.

**Art.252.-** (Loi n°1996-06) Seront punis d'une amende de 15.000 à 25.0000 FCFA et, en cas de récidive, d'une amende de 25.000 à 100.0000 FCFA :

- a) les infractions aux dispositions des arrêtés et décrets prévus par l'article 118 ;
- b) les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 9, 117 (2), 134 ;
- c) les auteurs d'infractions aux dispositions de l'article 141, alinéas 1 et 4, les employeurs ne tenant pas de registre de sécurité, de visites médicales, des accidents de travail et des maladies professionnelles et à caractère non professionnel.

**Art.253.-** (Loi n°1996-06) Les infractions des articles 184 à 187 inclus, 199 et 206 seront poursuivies contre les directeurs administrateurs des syndicats et punies d'une amende de 25.000 à 30.0000 FCFA.

En cas de fausse déclaration relative aux statuts et aux noms et qualités des administrateurs et directeurs, l'amende pourra être portée à 36.0000 FCFA.

Les peines prévues par la législation commerciale en vigueur contre les auteurs de contrefaçon, apposition, imitation ou usages frauduleux des marques de commerce sont applicables en matière de contrefaçon, apposition, imitation ou usages frauduleux des marques syndicales ou labels.

## Chapitre 2 - Des délits

**Art.254.-** (Loi n°1996-06) Seront punis d'une amende de 36.000 à 100.0000 F et, en cas de récidive, de 60.000 à 200.0000 F :

- a) les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 76, 77, 108, 109, 110 (2), 113, 114, 142, 143, 155(e-4) ;
- b) les auteurs d'infractions aux décrets et arrêtés prévus aux articles 28, 112, 116, 137 et 173 (nouveau) ;
- c) toute personne qui aura envoyé à la Direction régionale du travail ou à l'Office national de l'emploi et de la main-d'œuvre un relevé de contrats non conformes aux prescriptions légales ;
- d) toute personne qui n'est pas en possession de l'attestation de garantie financière ou ne l'a pas envoyée à la Direction régionale, à la Caisse nationale de sécurité sociale ;
- e) toute personne n'ayant pas indiqué sur les documents de l'entreprise ou d'affichage le nom et l'adresse du garant.

En cas de double récidive, l'emprisonnement de douze à vingt jours est prononcé.

Dans le cas d'infraction à l'article 76, s'il y a double récidive, l'emprisonnement est obligatoirement prononcé au maximum de sa peine.

Dans le cas d'infraction à l'article 116, les pénalités ne seront pas encourues si l'infraction a été l'effet d'une erreur portant sur l'âge des enfants, commis lors de l'établissement du carnet du travailleur.

**Art.255.-** (Loi n°1996-06) Seront punis d'une amende de 40.000 à 150.0000 F et, en cas de récidive, d'une amende de 100.000 à 250.000 F :

- a) les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 10, 47-16, 58 (en matière de salaires, primes et indemnités de toute nature), 100, 122, 134, 135, 164 et 242 nouveau ;
- b) les auteurs d'infractions aux dispositions des décrets et arrêtés prévues par les articles 60, 83 et 101 ;
- c) toute personne qui aura employé un travailleur de nationalité étrangère démunie de carte de séjour ou d'autorisation d'emploi pour une profession autre que celle de l'emploi réellement tenu ;
- d) toute personne qui aura embauché un travailleur étranger dont le contrat avec le précédent employeur n'était pas soit expiré, soit résilié par décision judiciaire, à moins que le travailleur n'ait été autorisé par le Ministre chargé du Travail, cette autorisation réservant les droits du précédent employeur vis-à-vis du travailleur et du nouvel employeur ;
- e) toute personne n'ayant pas envoyé les relevés des contrats de mission en matière de travail temporaire à la Direction régionale du travail ou à l'Office national de l'emploi et de la main-d'œuvre.

La double récidive est punie d'un emprisonnement de douze à vingt jours.

**Art.255-2.-** (Loi n°1996-06) Sera punie d'une amende de 100.000 à 250.0000 F et, en cas de récidive, d'une amende de 200.000 à 500.0000 F toute personne qui n'aura pas respecté le principe d'égalité de rémunération (au sens de l'article 73-3).

La double récidive est punie d'un emprisonnement de quinze à vingt jours.

**Art.255-3.-** (Loi n°1996-06) Outre les sanctions prévues en cas d'inobservation des dispositions limitant les cas de rupture anticipée ou du délai de prévenance, les infractions constatées en matière de contrat de travail à durée déterminée sont punies d'une amende de 100.000 à 300.000 F et, en cas de récidive, de 150.000 à 500.000 F prononcée autant de fois qu'il y a de recrutements opérés dans des conditions irrégulières. En cas de double récidive, l'emprisonnement de quinze jours au plus est prononcé.

**Art.256.-** (Loi n°1996-06) Seront punis d'une amende de 150.000 à 400.000 F et, en cas de récidive, d'une amende de 300.000 à 600.000 F quiconque aura porté ou tenté de porter atteinte soit à la libre désignation des membres du bureau syndical, soit à l'exercice régulier de leurs fonctions.

En cas de double récidive, l'emprisonnement de vingt jours est prononcé.

**Art.256-2.-** (Loi n°1996-06) Sera punie d'une amende de 200.000 à 500.000 F et, en cas de récidive, d'une amende de 500.000 à 1.000.000 F toute personne qui n'aura pas respecté le principe de l'égalité d'accès aux avantages collectifs en matière de travail temporaire.

En cas de double récidive l'emprisonnement d'un mois est prononcé.

**Art.257.-** (Loi n°1996-06) Seront punis d'une amende de 600.000 à 900.000 F et, en cas de récidive, d'une amende de 900.000 à 1.100.000 F :

- a) les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 4 sur l'interdiction du travail forcé, 87 (2) sur le paiement du salaire en alcool ou boisson alcoolisée, 103, sauf en matière d'affichage, 104 et 166 ;
- b) les personnes qui auront fait volontairement une fausse déclaration d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- c) toute personne qui, par violence, menace ou tout autre moyen de pression, aura contraint ou tenté de contraindre un travailleur à s'embaucher contre son gré ou qui, par les mêmes moyens, aura tenté de l'empêcher ou l'aura empêché de s'embaucher ou de remplir les obligations imposées par son contrat ;
- d) toute personne qui, en faisant usage d'un contrat fictif ou d'un carnet de travailleur contenant des indications inexactes, se sera fait embaucher ou se sera substitué volontairement à un autre travailleur ;
- e) tout employeur, fondé de pouvoirs ou préposé qui aura porté volontairement sur le carnet du travailleur, le registre d'employeur ou tout autre document des attestations mensongères relatives à la durée et aux conditions du travail accompli par le travailleur, ainsi que tout travailleur qui aura sciemment fait usage de ces attestations ;
- f) tout employeur, fondé de pouvoirs ou préposé qui aura volontairement engagé, tenté d'engager ou conservé à son service un travailleur encore lié à un autre employeur par contrat de travail, un apprenti encore lié par un contrat d'apprentissage ou un stagiaire en cours de formation dans un centre de formation professionnelle, indépendamment du droit à dommages-intérêts qui pourra être reconnu à la partie lésée ;
- g) toute personne qui aura exigé ou accepté du travailleur une rémunération quelconque à titre d'intermédiaire dans le règlement ou le paiement des salaires, indemnités, allocations et frais de toute autre nature ;
- h) toute personne exerçant l'activité d'entrepreneur de travail temporaire malgré une interdiction.

En cas de double récidive l'emprisonnement d'un mois est prononcé.

**Art.257-2.-** (Loi n°1996-06) Sera punie d'une amende de 300.000 à 1.000.0000 F et, en cas de récidive, de 600.000 à 1.500.0000 F tout utilisateur :

- a) ayant fait recours à un intermédiaire pour un motif non autorisé par la loi pour une durée supérieure à la durée maximale ou en méconnaissance des dispositions sur la fixation du terme ou le renouvellement ;
- b) ayant fait recours à un intérimaire en méconnaissance des dispositions sur les interdictions de recourir au travail temporaire (grève, travaux dangereux) ;
- c) qui n'aura pas respecté les dispositions sur le recours au travail temporaire après licenciement économique ;
- d) qui n'aura pas respecté le délai de carence entre deux contrats ;
- e) qui aura fait recours à un intermédiaire sans avoir conclu dans le délai prévu un contrat de mise à disposition conforme aux prescriptions légales ou en ayant fourni dans le contrat de mise à disposition des indications volontairement inexactes.
- En cas de double récidive, l'emprisonnement de deux à quatre mois est prononcé.

**Art.257-3.-** (Loi n°1996-06) Sera punie d'une amende de 500.000 à 1.100.0000 F et, en cas de récidive, d'une amende de 1.000.000 à 3.000.0000 F tout entrepreneur de travail temporaire :

- a) qui aura mis à la disposition d'un intérimaire sans conclusion dans le délai prévu un contrat de mise à disposition avec l'utilisateur ;
- b) qui aura embauché un intérimaire sans lui avoir adressé dans le délai prévu un contrat écrit ou en ayant conclu un contrat ne comportant pas certaines mentions (mentions du contrat de mise à disposition, rémunération), ou encore en ayant conclu un contrat comportant des mentions volontairement inexactes ;
- c) exerçant l'activité d'entrepreneur de travail temporaire à titre exclusif, ou sans déclaration à l'autorité administrative, ou sans obtention d'une garantie financière. En cas de double récidive, l'emprisonnement de deux à six mois est prononcé.

**Art.257-4.-** (Loi n°1996-06) Dans tous les cas cités aux articles 254 nouveau (c, d, e), 255 nouveau (e, f), 255-2, 256-1, 257 nouveau (h), 257-2 et 257-3, le tribunal peut ordonner, aux frais de l'entrepreneur de travail temporaire ou de l'utilisateur condamné, l'affichage du jugement aux portes de l'entreprise et sa publication dans les journaux qu'il désigne.

Le tribunal peut, en ce qui concerne les dispositions prévues à l'article 73-14, procéder soit à l'interdiction d'exercer pour une durée de deux à dix ans pour l'entrepreneur de travail temporaire, soit à la fermeture de l'entreprise pour une durée n'excédant pas deux mois.

**Art.257-5.-** (Loi n°1996-06) Seront punis d'une amende de 900.000 à 1.500.0000 F et, en cas de récidive, de 1.500.000 à 2.000.0000 F :

- a) les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 132, 133, 135, 140, 141, 146 et 147 ;
- b) les auteurs d'infractions aux dispositions des décrets et arrêtés prévus aux articles 137, 142, et 148.

En cas de double récidive l'emprisonnement de quarante jours est prononcé.

**Art.258.-** (Loi n°1996-06) Sera punie d'une amende de 500.000 à 1.000.0000 F et, en cas de récidive, d'une amende de 1.000.000 à 2.000.0000 F toute personne qui est opposée ou a tenté de s'opposer à l'exécution des obligations ou à l'exercice des pouvoirs qui incombent aux fonctionnaires du corps de l'inspection du travail et aux chefs des circonscriptions administratives agissant comme suppléants de l'inspecteur du travail.

En cas de récidive l'emprisonnement de deux à six mois est obligatoirement prononcé.

Les dispositions du Code pénal qui prévoient et répriment les actes de résistance, les outrages et les violences contre les officiers de police judiciaire sont, en outre, applicables à ceux qui se rendent coupables des faits de même nature à l'égard des inspecteurs du travail et des lois sociales ou de leurs suppléants.

**Art.259.-** Sera puni des peines prévues par le Code pénal en matière d'abus de confiance, tout employeur qui aura retenu ou utilisé dans son intérêt personnel ou pour les besoins de son entreprise les sommes ou titres remis en cautionnement.

**Art.259-2.-** (Loi n°1996-06) Le paiement des sommes dues aux titres des sanctions pécuniaires prévues à l'article 154 de la présente loi est exigible dans un délai maximum de quinze jours à compter de la notification du montant de ces sommes.

**Art.259-3.-** (Loi n°1996-06) Les dispositions du Code pénal en matière de défaillance du délinquant sont applicables à toute personne qui ne s'est pas acquittée dans les délais requis des amendes fixées au présent titre.

**Art.260.-** (Loi n°1996-06) Les dispositions du Code pénal en matière de sursis sont applicables à tout employeur pour les infractions prévues et réprimées au présent titre.

Lorsqu'une amende est prononcée en vertu du présent titre, elle est encourue autant de fois qu'il y a eu d'infractions, sans que cependant le montant total des amendes infligées puisse excéder cinquante fois les taux maxima prévus ci-dessus.

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

Pour l'application des articles 251 à 253 nouveaux, il y a récidive lorsque, dans les douze mois antérieurs au fait poursuivi, le contrevenant a déjà subi une condamnation pour un fait identique.

Quant à l'application des articles 254 nouveau et suivants, il y a récidive lorsque, dans les trois ans antérieurs au fait poursuivi, le contrevenant a déjà subi une condamnation pour un fait identique.

Il y a double récidive lorsque le contrevenant pour un fait identique est déjà trouvé dans une situation de récidive. Toutefois, la double récidive ne s'applique qu'en cas de délit.

**Art.261.-** Les chefs d'entreprises sont civilement responsables des condamnations prononcées contre leurs fondés de pouvoirs ou préposés.

## **Titre 10 - Dispositions transitoires**

**Art.262.-** (Loi n°1996-06) Les syndicats et les associations professionnelles existant à la date d'entrée en vigueur de la présente loi doivent, dans les six mois qui suivent sa promulgation, s'y conformer.



**Art.262-2.-** *(Loi n°1996-06)* Les entrepreneurs de travail temporaire exerçant leur activité à la date d'entrée en vigueur de la présente loi sont tenus aux déclarations prévues à l'article 73-2.

**Art.263.-** *(Loi n°1996-06)* Les dispositions de la présente loi sont de plein droit applicables aux contrats individuels en cours.

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

Toute clause d'un contrat en cours qui ne serait pas conforme aux dispositions de la présente loi, d'un décret ou arrêté pris pour son application sera modifiée dans un délai de six mois à compter de la publication de la présente loi, du décret ou arrêté en cause. En cas de refus de l'une des parties, la juridiction compétente pourra ordonner, sous peine d'astreinte, de procéder aux modifications qui seront jugées nécessaires.

**Art.263-2.-** *(Loi n°1996-06)* Pour les dispositions qui ne sont pas contraires à la présente loi, la réglementation existante prise en application des lois du 15 décembre 1952, n°10/64 du 25 juin 1964 et n°45/75 du 15 mars 1975 demeurera en vigueur jusqu'à la mise en place des textes prévus par le présent Code.

**Art.264.-** *(Loi n°1996-06)* Les articles 55 alinéas 5, 6, 7 et 172 de la loi n°45/75 du 15 mars 1975 sont abrogés.

**Art.265.-** La présente loi sera exécutée comme loi de l'État.