

Comores

Code du travail

Loi n°84-108

[NB - Loi n°84-108 portant Code du travail]

Titre 1 - Dispositions générales

Art.1.- La présente loi est applicable aux travailleurs et aux employeurs exerçant leur activité professionnelle aux Comores.

Est considéré comme travailleur au sens de la présente loi, 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 de cadre d'une administration publique ne sont pas soumises aux dispositions de la présente loi.

Les travailleurs continuent à bénéficier des avantages qui leur ont été consentis lorsque ceux-ci sont supérieurs à ceux que leur reconnaît la présente loi.

Art.2.- Le travail, la formation et le perfectionnement professionnel sont des droits pour tout citoyen comorien.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne l'embauche, l'emploi, la formation et le perfectionnement professionnel, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, la répartition du travail, les mesures de discipline et de congédiement.

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, pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne s'appliquent pas dans les cas énumérés ci-dessous :

- a) tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire obligatoire et affecté à des travaux purement militaires ;
- b) les menus travaux de village, c'est-à-dire les travaux exécutés dans l'intérêt direct de la collectivité par les membres de celle-ci, travaux qui, de ce chef, peuvent être considérés comme des obligations civiques normales incombant aux membres de la collectivité, à condition que la population elle-même ou ses représentants directs aient le droit de se prononcer sur le bien fondé de ces travaux ;
- c) les travaux, services, secours requis dans les circonstances d'accidents, incendies et autres calamités.

Titre 2 - Les syndicats professionnels

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

Art.3.- Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des intérêts professionnels, économiques, industriels, commerciaux, agricoles et artisanaux de leurs membres et l'action éducative dans la perspective du développement économique et social de la Nation.

Art.4.- Les personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes concourant 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 sa profession.

Art.5.- Les fondateurs de tout syndicat professionnel doivent déposer les statuts et les noms de ceux qui, à un titre quelconque, sont chargés de son administration ou de sa direction.

Ce dépôt a lieu à la mairie ou au chef lieu de la circonscription administrative où le syndicat est établi, et copie des statuts est adressée à l'Inspecteur du travail et des lois sociales, au Procureur de la République du ressort et au Ministre chargé du travail.

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.

Art.6.- Les membres chargés de l'administration ou de la direction d'un syndicat professionnel doivent être nationaux comoriens.

Toutefois, les membres nationaux d'autres États peuvent être éligibles aux postes de l'administration ou de la direction des syndicats à condition qu'ils puissent justifier d'une ancienneté de service accompli aux Comores d'au moins 5 ans et jouir de leurs droits civils.

Art.7.- Les femmes exerçant une profession ou un métier peuvent adhérer aux syndicats professionnels et participer à leur administration ou à leur direction dans les conditions fixées à l'article précédent.

Art.8.- Les mineurs âgés de plus de seize ans peuvent adhérer aux syndicats de leur choix.

Art.9.- Peuvent continuer, pendant deux ans au plus, à faire partie d'un syndicat professionnel les personnes qui ont quitté l'exercice de leur fonction ou de leur profession, sous réserve d'avoir exercé celle-ci au moins pendant un an.

Art.10.- Tout membre d'un syndicat professionnel peut s'en retirer à tout instant nonobstant toute clause contraire.

Art.11.- En cas de dissolution volontaire, statutaire ou prononcée par la justice, les biens du syndicat sont dévolus conformément aux statuts ou, à défaut de dispositions statutaires, suivant les règles déterminées par l'Assemblée Générale. En aucun cas, ils ne peuvent être répartis entre les membres adhérents.

Chapitre 2 - De l'exercice du droit syndical

Art.12.- L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises et établissements dans le respect des droits et libertés garanties par les lois de la République.

Art.13.- 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'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Il est interdit à tout employeur ou à ses représentants d'exercer une pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Toute mesure prise par l'employeur en violation des dispositions ci-dessus est considérée comme abusive et peut donner lieu à des dommages-intérêts sans préjudice des sanctions prévues à l'article 237 du présent Code.

Art.14.- Chaque syndicat représentatif peut constituer au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale qui assurera la représentation des intérêts professionnels de ses membres et de tous les travailleurs de l'entreprise ou de l'établissement conformément aux dispositions de l'article 3 de la présente loi.

Art.15.- Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir dans l'enceinte de l'entreprise ou de l'établissement en dehors des heures et des locaux de travail suivant les modalités fixées en accord avec le chef de l'entreprise ou de l'établissement.

Art.16.- L'affichage des communications syndicales s'effectue librement et sans autorisation préalable sur des panneaux réservés à cet usage par le chef d'entreprise et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel.

Un exemplaire de ces communications est transmis au chef d'entreprise ou son représentant, simultanément à l'affichage.

Les communications et publications syndicales doivent correspondre aux objectifs des organisations professionnelles tels qu'ils sont définis à l'article 3 de la présente loi.

Chapitre 3 - De la capacité des syndicats professionnels

Art.17.- 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 ou immeubles.

Art.18.- 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.19.- Ils peuvent affecter une partie de leurs ressources, à la création de logement de travailleurs, à l'acquisition de terrains de culture ou de terrains d'éducation physique à l'usage de leurs membres.

Art.20.- Ils peuvent créer, administrer ou subventionner des œuvres professionnelles telles que :

Institution de prévoyance, caisses de solidarité, laboratoires, champs d'expérience, œuvres d'éducation scientifique, agricole ou sociale, cours et publications intéressant la profession.

Les biens meubles et immeubles entièrement payés et nécessaires à leurs activités sont insaisissables.

Art.21.- Ils peuvent subventionner des sociétés coopératives de production ou de consommation.

Art.22.- 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 présent Code.

Art.23.- 1) S'ils y sont autorisés par leurs statuts, et à condition de ne pas distribuer des bénéfices, même sous forme de ristournes à leurs membres, les syndicats peuvent : 1° Acheter pour louer, prêter ou répartir entre leurs membres, tout ce qui est nécessaire à l'exercice de leur profession, notamment matières premières, outils, instruments, machines, engrais, semences, plantes, animaux et matières alimentaires pour le bétail ;

2) Prêter leur entremise gratuite pour la vente des produits provenant exclusivement du travail personnel ou des exploitations des syndiqués ; faciliter cette vente par expositions, annonces, publications, groupements de commande et d'expéditions, sans pouvoir l'opérer sous leur nom et sous leur responsabilité.

Art.24.- 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 4 - Des marques syndicales

Art.25.- Les syndicats peuvent déposer, dans les conditions déterminées par arrêté du Ministre chargé 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 5 - Des caisses spéciales de secours mutuels et de retraites

Art.26.- 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.27.- Les fonds de ces caisses spéciales sont insaisissables dans les limites déterminées par la loi.

Art.28.- 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 desquelles elle a contribué par des cotisations ou versements de fonds.

Chapitre 6 - Des unions syndicales

Art.29.- 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 professionnels, économiques, industriels, commerciaux, agricoles et artisanaux.

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

Les syndicats professionnels de travailleurs ou d'employeurs, les unions de syndicats de travailleurs ou d'employeurs ont le droit de s'affilier à des organisations internationales de travailleurs ou d'employeurs.

Art.30.- Les dispositions des articles 3, 5, 6, 7 et 8 sont applicables aux unions de syndicats qui doivent, d'autre part, faire connaître, dans les conditions prévues auxdits articles, 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 au sein du Conseil d'administration et dans les assemblées générales.

Art.31.- Ces unions jouissent de tous les droits conférés aux syndicats professionnels par les dispositions de la présente loi.

Art.32.- Des locaux peuvent être mis à la disposition des unions de syndicats pour l'exercice de leur activité, sur leur demande, après délibération de l'assemblée représentative.

Chapitre 7 - Des associations professionnelles

Art.33.- Les associations professionnelles de caractère coutumier reconnues par arrêté sont assimilées aux syndicats professionnels en ce qui concerne l'application des articles 18, 21, 22, 25, 26.

Elles peuvent :

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

Titre 3 - Du contrat de travail

Chapitre 1 - Du contrat de travail individuel

Section 1 - Dispositions d'ensemble

Art.34.- Les contrats de travail sont passés librement sous réserve de la législation et de la réglementation spéciale concernant les étrangers.

Cependant, à titre exceptionnel et pour des raisons d'ordre économique ou social et notamment dans l'intérêt de la santé ou de l'hygiène publique, le Ministre chargé du travail a la faculté d'interdire ou de limiter certains embauchages dans des régions données, par arrêté pris après avis du Conseil supérieur du travail et de l'emploi.

Art.35.- Quels que soient le lieu de la conclusion du contrat et de la résidence de l'une ou de l'autre partie, tout contrat de travail conclu pour être exécuté aux Comores est soumis aux dispositions de la présente loi.

Il en est de même en cas d'exécution partielle aux Comores, d'un contrat de travail conclu pour être exécuté sous l'empire d'une autre législation. Toutefois, cette dernière disposition n'est pas applicable aux travailleurs déplacés pour une mission temporaire n'excédant pas trois mois.

L'existence du contrat est constatée, sous réserve des stipulations de l'article 38, dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter. La preuve peut être rapportée par tous moyens.

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

Section 5 - De la conclusion ou de l'exécution du contrat

Art.36.- Le travailleur ne peut engager ses services qu'à temps pour une durée déterminée ou indéterminée ou pour un ouvrage déterminé.

Pour les travailleurs originaires des Comores ou ayant leur résidence habituelle aux Comores, lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, celle-ci ne peut excéder deux ans renouvelable une seule fois pour une nouvelle période ne pouvant dépasser un an. Pour les travailleurs non originaires des Comores la durée de contrat du travail à durée déterminée ne pourra, sauf dérogation accordée par le Ministre chargé du travail, excéder trois ans.

Art.37.- Lorsqu'un contrat de travail à durée déterminée est renouvelé plus d'une fois ou lorsque l'employeur continue d'employer le salarié après le terme dudit contrat, celui-ci est réputé avoir été conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date de signature. Sa résiliation ne peut alors intervenir que dans les conditions prévues à l'article 50 .

Art.38.- Tout contrat de travail stipulant une durée déterminée supérieure à trois mois ou nécessitant l'installation du travailleur hors de sa résidence habituelle doit être, après visite médicale de celui-ci, constaté par écrit. Ce contrat est visé par le service de main d'œuvre ou à défaut par le service d'inspection du travail.

La demande de visa incombe à l'employeur. Si le visa est refusé, le contrat est nul de plein droit.

Si l'omission du visa est due au fait de l'employeur, le travailleur aura droit de faire constater la nullité du contrat et pourra, s'il y a lieu, réclamer des dommages-intérêts.

Le retour du travailleur au lieu de sa résidence habituelle est dans ces deux cas supporté par l'employeur.

Si l'autorité compétente, pour accorder le visa, n'a pas fait connaître sa décision dans les trente jours qui suivent la demande de visa celui-ci sera réputé avoir été accordé.

Art.39.- Le contrat d'engagement à l'essai est, à peine de nullité, constaté par écrit.

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 de travail, de vie, de rémunération, d'hygiène et de sécurité ainsi que le climat social.

Il ne peut être conclu pour une durée supérieure au délai nécessaire pour mettre à l'épreuve la personne engagée, compte tenu de la technique et des usages de la profession.

Sa durée maximum, renouvellement compris, ne peut excéder six mois.

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

Le rapatriement du travailleur engagé à l'essai est dans tous les cas supporté par l'employeur.

Art.40.- Les formes et les modalités d'établissement des contrats de travail et de l'engagement à l'essai sont fixées par arrêté du Ministre chargé du travail.

Art.41.- Le règlement intérieur est établi par le chef d'entreprise. Son contenu est limité exclusivement aux règles relatives à l'organisation technique du travail, à la discipline et aux prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité nécessaires à la bonne marche de l'entreprise.

Toutes les autres clauses qui viendraient à y figurer, notamment celles relatives à la rémunération, seront considérées comme nulles de plein droit, sous réserve des dispositions du dernier alinéa de l'article 104 ci-après.

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

Les modalités de communication, de dépôt et d'affichage du règlement intérieur ainsi que le nombre de travailleurs de l'entreprise au-dessus duquel l'existence de ce règlement intérieur est obligatoire, sont fixées par arrêté pris après avis du Conseil supérieur du travail.

Art.42.- Il est interdit à l'employeur d'infliger des amendes ou d'exiger, de lui-même, des dédommagements.

Art.43.- La mise à pied, lorsqu'elle est prononcée comme sanction justifiée, entraîne la privation du salaire. Toutefois, elle ne peut intervenir que dans les conditions ci-après :

- 1° avant de notifier la mise à pied au travailleur qui en fait l'objet, l'employeur doit d'abord entendre celui-ci qui peut se faire assister d'un représentant du personnel ou à défaut d'une personne par lui choisie parmi les salariés de l'entreprise ;
- 2° elle doit être notifiée au travailleur par écrit avec indication des motifs pour lesquels elle a été infligée.
- 3° elle ne doit pas dépasser une durée maximum de huit jours déterminée au moment même où elle est prononcée.

L'inobservation de ces conditions peut entraîner, à la charge de l'employeur, le paiement du salaire non perçu par le travailleur à cause de la mise à pied.

Art.44.- Le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'employeur, 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 portant interdiction pour le travailleur d'exercer une activité quelconque à l'expiration du contrat.

Section 3 - De la résiliation du contrat

Art.45.- Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties.

Toutefois, le licenciement d'un travailleur est subordonné à l'existence d'un motif légitime lié notamment à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

Art.46.- Toute rupture abusive du contrat peut donner lieu à des dommages et intérêts. Toutefois, avant de prononcer la condamnation à des dommages et intérêts, le tribunal du travail en chambre du conseil doit d'abord proposer la réintégration du travailleur.

Lorsque la réintégration n'a pas été possible, la juridiction compétente constate l'abus après enquête sur les causes et les circonstances de la rupture du contrat. La charge de prouver que la rupture a eu lieu pour un motif valable incombe à son auteur.

Les licenciements effectués sans motifs légitimes sont abusifs. Ne constituent pas des motifs légitimes de licenciement notamment :

- a) l'appartenance ou la non appartenance à un syndicat déterminé et l'activité syndicale ;
- b) la race, la couleur, le sexe, l'état matrimonial, les responsabilités familiales, la grossesse, la religion ou la croyance, l'opinion politique ou philosophique, la nationalité ou l'origine sociale ;
- c) le fait de solliciter, d'exercer ou d'avoir exercé un mandat de représentation des travailleurs ;
- d) le fait d'avoir de bonne foi déposé une plainte ou participé à des procédures engagées contre un employeur en raison de violations alléguées de la législation ;
- e) l'absence du travailleur pendant le congé de maternité ou son absence temporaire en raison d'une maladie ou d'un accident dûment attestés par un médecin ou par tout autre moyen valable.

Le jugement devra mentionner expressément le motif allégué par la partie qui aura pris l'initiative de rompre le contrat.

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

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

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

Art.47.- Lorsque le licenciement d'un travailleur est envisagé pour des motifs liés à sa conduite ou à ses prestations, ce licenciement ne peut intervenir avant que le travailleur intéressé n'ait été entendu par l'employeur et qu'il n'ait eu la possibilité de se défendre contre les allégations formulées.

Lors d'une telle audition, le travailleur a le droit de se faire assister par un autre travailleur ou par un représentant syndical.

L'inobservation des dispositions du présent article par l'employeur ouvre droit à des dommages et intérêts.

Art.48.- L'employeur est censé avoir renoncé à son droit de licencier un travailleur pour faute lourde s'il ne l'a pas fait dans un délai ne dépassant pas cinq jours ouvrables après avoir eu connaissance de la faute en question.

L'employeur est tenu de respecter le préavis tel que prévu à l'article 50 et de verser l'indemnité de licenciement éventuellement prévue par le contrat ou la convention collective ou par un texte réglementaire lorsque le licenciement motivé par une faute lourde, intervient après le délai raisonnable prévu à l'alinéa précédent.

Art.49.- Tout travailleur ou employeur qui estime avoir fait l'objet d'une mesure de rupture injustifiée du contrat doit, avant de saisir le tribunal, recourir contre cette mesure devant l'inspecteur du travail et des lois sociales. Celui-ci examine les motifs invoqués ainsi que les autres circonstances du cas et formule des recommandations en vue d'aboutir à un arrangement amiable et équitable y compris la réintégration du travailleur.

L'intéressé est censé avoir renoncé à exercer son droit de recourir contre la rupture s'il ne l'a pas fait dans un délai ne dépassant pas un an à compter de la date de réception de la notification de la rupture.

Art.50.- La résiliation d'un contrat à durée indéterminée est subordonnée à un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture et au versement d'une indemnité de licenciement. En l'absence de conventions collectives, les conditions et la durée du préavis ainsi que les taux de l'indemnité de licenciement sont fixés par décret après avis du conseil supérieur du travail compte tenu notamment de l'ancienneté des travailleurs et des catégories professionnelles.

La notification de la rupture du contrat doit être faite par écrit avec la mention obligatoire du motif de cette rupture.

Art.51.- Par dérogation aux dispositions du premier alinéa de l'article 45, tout licenciement motivé par une diminution de l'activité de l'établissement ou une réorganisation intérieure doit donner lieu à l'établissement par l'employeur d'un ordre de licenciement en tenant compte notamment de la qualification professionnelle, de l'ancienneté dans l'établissement et des charges de famille des travailleurs.

L'employeur est tenu de consulter l'inspecteur du travail et des lois sociales et d'informer les délégués du personnel des mesures qu'il a l'intention de prendre.

Art.52.- Dans les cas prévus à l'article précédent, le travailleur licencié conserve pendant deux années la priorité d'embauche dans la même catégorie d'emploi à condition de communiquer à son employeur tout changement de son adresse survenu après son départ de l'établissement.

Art.53.- Pendant la durée du délai de préavis, l'employeur et le travailleur sont tenus au respect de toutes les obligations réciproques qui leur incombent.

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

La partie à l'égard de laquelle ces obligations ne seraient pas respectées ne pourra se voir imposer aucun délai de préavis sans préjudice des dommages et intérêts qu'elle jugerait bon de demander.

En cas de licenciement, le travailleur qui aura trouvé un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation du délai de préavis.

Art.54.- Nonobstant les dispositions du dernier alinéa de l'article précédent, toute rupture de contrat à durée indéterminée, sans préavis ou sans que le délai de préavis ait été intégralement observé, emporte obligation, pour la partie responsable, de verser à l'autre partie une indemnité dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté.

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

Art.55.- Le contrat de travail à durée déterminée ne peut cesser avant terme par la volonté d'une seule des parties que dans les cas prévus au contrat ou dans celui de faute lourde laissée à l'appréciation de la juridiction compétente.

La rupture injustifiée du contrat par l'une des parties ouvre droit aux dommages et intérêts pour l'autre partie.

Art.56.- 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 précédent dans les trois cas suivants :

- 1° quand il est démontré qu'il est intervenu sciemment 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 un délai de quinze jours s'était écoulé depuis la rupture dudit contrat.

Art.57.- 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 et intérêts en vertu des dispositions ci-dessus.

Art.58.- Les dispositions des articles 45 à 56 ne s'appliquent pas, sauf convention contraire, aux contrats d'engagement à l'essai, qui peuvent être résiliés sans préavis et sans que l'une ou l'autre des parties puisse prétendre à l'indemnité.

Art.59.- Quel que soit le motif qui met fin au contrat de travail, l'employeur doit tenir à la disposition du travailleur, sous peine de dommages et intérêts, un certificat indiquant exclusivement la date de son entrée en service et de son départ ainsi que les emplois successivement occupés et la catégorie professionnelle si elle est définie.

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

Art.60.- Le contrat est suspendu :

- 1° en cas de fermeture de l'établissement par suite du départ de l'employeur sous les drapeaux ou pour une période obligatoire d'instruction militaire ;
- 2° pendant la durée du service militaire du travailleur ou de la mobilisation du travailleur et pendant les périodes obligatoires d'instructions auxquelles il est astreint ;
- 3° 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 ;
- 4° pendant la période d'indisponibilité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
- 5° pendant le repos de la femme salariée bénéficiaire des dispositions de l'article 121 du présent Code ;
- 6° pendant la grève ou lock-out ;
- 7° pendant la période de mise à pied ;
- 8° pendant la durée du congé payé augmentée éventuellement des délais de route ou de période d'attente de départ ;
- 9° pendant la détention préventive du travailleur qui n'a pas commis une faute professionnelle ;
- 10° pendant l'absence du travailleur lorsque celle-ci a été autorisée par l'employeur en vertu de la réglementation des conventions collectives ou d'accords individuels.

Art.61.- Seules les périodes de suspension du contrat visées aux alinéas 1 et 2 de l'article précédent, à l'alinéa 7 et à l'alinéa 9 lorsqu'une condamnation pénale est prononcée pour les faits qui ont motivé la détention, ne sont pas considérées comme temps de service pour la détermination de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise.

Seules les périodes de suspension du contrat visées aux alinéas 1, 2, et 8 de l'article précédent ne sont pas considérées comme temps de service effectif pour la détermination du droit au congé payé.

Art.62.- Dans chacun des deux premiers cas visés à l'article 60, l'employeur est tenu de verser au travailleur dans la limite normale de préavis, une indemnité égale au montant de sa rémunération pendant la durée de l'absence.

Un arrêté pris après avis du Conseil supérieur du travail et de l'emploi déterminera le montant de l'indemnité à verser au travailleur se trouvant dans le cas prévu au 3e alinéa de l'article 60 ci-dessus.

Ces indemnités pourront être versées par le service social inter-entreprise auquel adhère l'employeur à l'aide de fonds provenant de la participation de ses adhérents.

Si le contrat est à durée déterminée, la limite de préavis à prendre en considération est celle fixée dans les conditions prévues à l'article 50 pour les contrats à durée indéterminée. Dans ce cas la suspension ne peut avoir pour effet de proroger le terme du contrat initialement prévu.

Chapitre 2 - De l'apprentissage

Art.63.- 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.

Le contrat doit être constaté par écrit à peine de nullité. Il est rédigé dans une des langues officielles et, si possible, dans la langue de l'apprenti. Il est visé dans les domaines fixés à l'article 38 du présent Code.

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

Art.64.- Les conditions de fonds et de forme et les effets du contrat d'apprentissage, les cas et les conséquences de la résiliation, ainsi que les mesures de contrôle de son exécution sont déterminées par la loi.

Art.65.- La loi pourra déterminer d'une part, les catégories d'entreprises dans lesquelles est imposé un pourcentage d'apprentis par rapport au nombre total des travailleurs, d'autre part, le pourcentage maximum d'apprentis dont l'emploi sera autorisé par rapport au nombre total des travailleurs.

Chapitre 3 - Du tâcheronnat

Art.66.- Le tâcheron est un sous-entrepreneur recrutant lui-même la main d'œuvre nécessaire, qui passe avec un entrepreneur un contrat écrit pour l'exécution d'un certain travail ou la fourniture de certains services moyennant un prix forfaitaire.

Art.67.- Ce contrat doit être expédié par l'entrepreneur dans les quarante huit heures en deux exemplaires à l'inspecteur du travail et des lois sociales.

Art.68.- Quand les travaux sont exécutés dans les ateliers, magasins ou chantiers de l'entrepreneur, ce dernier est, en cas d'insolvabilité du tâcheron, substitué à celui-ci en ce qui concerne ses obligations à l'égard des travailleurs.

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 tâcheron, responsable du paiement des salaires dus aux travailleurs.

Le travailleur lésé et la Caisse de prévoyance sociale auront, dans ce cas, une action directe contre l'entrepreneur.

Art.69.- Le tâcheron est tenu d'indiquer sa qualité de tâcheron, le nom et l'adresse de l'entrepreneur par voie d'affiches apposées de façon permanente dans chacun des ateliers, magasins ou chantiers utilisés.

Il doit afficher, dans les mêmes conditions, les dates de paiement des salaires à ses travailleurs pour les périodes de travaux.

Il est obligatoirement tenu d'envoyer à l'inspecteur du travail et des lois sociales préalablement à l'exécution du contrat de tâcheron, une déclaration précisant son nom, adresse et qualité, la situation de chacun de ses travailleurs et les affiches prévues au présent article.

Art.70.- L'entrepreneur doit tenir à jour la liste des tâcherons avec lesquels il a passé contrat.

Section 1 - De la nature et de la validité de la convention

Art.71.- 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 de travailleurs, et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs, groupements professionnels 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.72.- Les représentants des organisations syndicales ou de tout autre groupement professionnel visés à l'article précédent peuvent contracter au nom de l'organisation qu'ils représentent en vertu :

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

A défaut, 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.73.- 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.74.- La convention collective est applicable pendant une durée déterminée ou pour une durée indéterminée. Quand la convention est conclue pour une durée déterminée, sa durée ne peut être supérieure à cinq ans.

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

La convention 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 n'est pas partie à la convention collective peut y adhérer ultérieurement.

Art.75.- La convention collective doit être écrite dans l'une des langues officielles à peine de nullité. Elle est établie sur papier libre et signée par chacune des parties contractantes. La convention collective est ensuite déposée contre récépissé au greffe du tribunal du travail territorialement compétent. Elle est applicable à partir du jour qui suit son dépôt, sauf stipulation contraire.

Art.76.- Le dépôt de la convention collective est effectué en triple exemplaires aux soins de la partie la plus diligente. Deux exemplaires de la convention collective sont adressés immédiatement par le greffe du tribunal l'un au Ministre chargé du travail et l'autre à la direction générale du travail.

Les modifications portées à la convention collective initiale doivent être établies, déposées et notifiées dans les mêmes conditions.

Art.77.- Les parties qui adhèrent à une convention collective en vigueur doivent notifier par écrit cette adhésion au greffe du tribunal où le dépôt de la convention a été effectué.

La démission de tout groupement, membre ou adhérent ainsi que la dénonciation de la convention s'effectuent dans les mêmes conditions.

La faculté de dénoncer la convention collective est toutefois réservée aux seules parties signataires.

L'annulation partielle ou totale de la convention collective est prononcée par le Ministre du travail lorsqu'elle contient des dispositions contraires au présent Code.

Art.78.- Toute adhésion à une convention collective, toute modification, toute démission et toute dénonciation d'une convention collective doivent se conformer aux dispositions de l'article 76.

Art.79.- Sont soumises aux obligations de la convention collective toutes les personnes qui l'ont signée personnellement ou qui sont membres des organisations signataires. La convention lie également les organisations qui lui donnent leur adhésion ainsi que tous ceux qui, à un moment quelconque, deviennent membres de ces organisations. Lorsque l'employeur est lié par les clauses de la convention collective du travail, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus par 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 de travail.

Section 2 - Des conventions collectives susceptibles d'être étendues et de la procédure d'extension

Art.80.- 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 chargé du travail provoque la réunion d'une commission mixte en vue de la conclusion d'une convention collective de travail ayant pour objet de régler les rapports entre employeurs et travailleurs d'une ou plusieurs branches d'activités sur le plan national, régional ou local.

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

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

Le caractère représentatif d'un syndicat ou d'un groupement professionnel est déterminé par arrêté du Ministre chargé du travail qui réunira tous les éléments d'appréciation notamment :

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

La décision du Ministre chargé du travail est susceptible de recours pour excès de pouvoir dans un délai d'un mois.

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

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

Art.81.- Les conventions collectives visées par la présente section comprennent obligatoirement des dispositions concernant :

- 1° le libre exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des travailleurs ;
- 2° les salaires applicables par catégories professionnelles et éventuellement par zone ;
- 3° les modalités d'exécution et les taux de rémunération des heures supplémentaires et du travail de nuit ;
- 4° la durée de la période d'essai et celle du préavis ;
- 5° les délégués du personnel ;
- 6° la procédure de révision, modification et dénonciation de tout ou partie de la convention collective ;
- 7° les modalités d'application du principe « à travail égal, salaire égal », pour les femmes et les jeunes ;
- 8° les congés payés ;
- 9° les procédures conventionnelles d'arbitrage suivant lesquelles seront réglés les conflits collectifs du travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les travailleurs liés par la convention ;
- 10° l'organisation et le fonctionnement de l'apprentissage et de la formation professionnelle dans le cadre de la branche d'activité considérée ;
- 11° les soins médicaux autres que ceux consécutifs aux accidents de travail déclarés et aux maladies professionnelles dûment constatées.

Elles peuvent également contenir des dispositions concernant :

- 1° les primes d'ancienneté et d'assiduité ;
- 2° l'indemnité pour frais professionnels et assimilés ;
- 3° les indemnités de déplacement ;
- 4° les primes de panier pour les travailleurs devant prendre leur repas sur le lieu de travail ;
- 5° les conditions générales de la rémunération au rendement chaque fois qu'un tel mode de rémunération sera reconnu possible ;
- 6° la majoration pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;
- 7° 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 ;
- 8° les conditions particulières du travail des femmes et des jeunes dans certaines entreprises se trouvant dans le champ d'application de la convention ;
- 9° quant il y a lieu, les modalités de constitution du cautionnement visé au chapitre V du présent titre ;
- 10° l'emploi à temps réduit de certaines catégories de personnel et leurs conditions de rémunération ;
- 11° l'organisation, la gestion et le financement des services sociaux et médico-sociaux ;
- 12° les conditions particulières de travail : travaux par roulement, travaux durant le repos hebdomadaire et durant les jours fériés et tout autre sujet intéressant le travailleur.

Des arrêtés pourront rendre obligatoires les dispositions facultatives reconnues utiles.

Art.82.- 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 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.83.- A la demande de l'une des organisations syndicales les plus représentatives ou sur l'initiative du Ministre chargé du travail, les dispositions des conventions collectives répondant aux conditions déterminées par la présente section peuvent être rendues obligatoires pour les employeurs et les travailleurs compris dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention par arrêté pris après avis motivé du Conseil supérieur du travail et de l'emploi.

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

Toutefois, le Ministre chargé du travail doit exclure de l'extension, après avis motivé du Conseil supérieur du travail et de l'emploi, les dispositions qui seraient en contradiction avec les textes législatifs ou réglementaires en vigueur.

Il peut, en outre, dans les mêmes conditions, extraire de la convention, sans en modifier l'économie, les clauses qui ne répondraient pas à la situation de la ou des branches d'activité dans le champ d'application considéré.

Art.84.- Lorsqu'une convention collective fait l'objet d'un arrêté portant extension pris en application de l'article 83, elle est, en l'absence de dispositions contraires, applicables aux services, entreprises et établissements publics qui, en raison de leur nature et de leur activité, se trouvent placés dans son champ d'application.

Art.85.- L'arrêté prévu à l'article 83 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.

Le Ministre chargé du travail pourra, après avis motivé du Conseil supérieur du travail et de l'emploi, à la demande de l'une des parties signataires ou de sa propre initiative, rapporter l'arrêté en vue de mettre fin à l'extension de la convention collective ou de certaines de ses dispositions, lorsqu'il apparaîtra que la convention ou les dispositions considérées ne répondent plus à la situation de la ou des branches d'activité dans le champ d'application territorial considéré.

Art.86.- Un arrêté du Ministre du travail pris après avis du Conseil supérieur du travail peut, à défaut ou en attendant l'établissement d'une convention collective, réglementer les conditions de travail pour une ou plusieurs professions déterminées, en s'inspirant des conventions collectives existantes.

Art.87.- Tout arrêté d'extension ou de retrait d'extension devra être précédé d'une consultation des organisations professionnelles et de toute personne intéressée qui devra faire connaître ses observations dans un délai de trente jours.

Un arrêté déterminera les modalités de cette consultation.

Section 3 - Des accords collectifs d'établissements

Art.88.- 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 ou, à défaut de syndicat, les délégués du personnel. Les accords d'établissement ont pour objet d'adapter aux conditions particulières de l'établissement ou des établissements considérés les dispositions des conventions collectives nationales, régionales ou locales, et notamment les conditions d'attribution et le mode de calcul de la rémunération au rendement, des primes à la production individuelle et collective et des primes à la productivité.

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

A défaut de convention collective, les accords d'établissement peuvent porter sur toutes questions favorables aux travailleurs.

Les dispositions des articles 74 et 75 s'appliquent aux accords prévus au présent article.

Section 4 - De l'exécution de la convention

Art.89.- Les groupements de travailleurs ou d'employeurs liés par une convention collective ou un accord d'établissement sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à en compromettre la loyale exécution. Ils ne sont garants de cette exécution que dans la mesure déterminée par la convention.

Art.90.- Les groupements capables d'ester en justice, liés par une convention collective du travail ou un accord d'établissement 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.91.- Les personnes liées par une convention collective ou un accord d'établissement peuvent intenter une action en dommages-intérêts aux autres personnes ou aux groupements liés par la convention qui en violeraient à leur égard les engagements contractés.

Art.92.- Les groupements capables d'ester en justice, qui sont liés par la convention collective ou l'accord d'établissement peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention ou de cet accord en faveur de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le groupement.

Lorsqu'une action née de la convention collective ou de l'accord est intentée soit par une personne, soit par un groupement, tout groupement capable d'ester en justice, dont les membres

sont liés par la convention ou l'accord, peut toujours intervenir à l'instance engagée en raison de l'intérêt collectif que la solution du litige peut présenter pour ses membres.

Chapitre 5 - Du cautionnement

Art.93.- Tout chef d'entreprise désirant se faire remettre par un travailleur un cautionnement en numéraire ou en titre doit obtenir au préalable une autorisation de l'inspecteur du travail. L'autorisation en question mentionnera notamment le poste concerné et le montant correspondant du cautionnement.

Il doit en outre en délivrer récépissé et le mentionner en détail sur le registre d'employeur.

Art.94.- Tout cautionnement doit être mis en dépôt à la Caisse d'épargne ou dans une banque agréée en compte d'épargne dans le délai d'un mois à dater de sa réception par l'employeur.

Mention du cautionnement et de son dépôt est faite sur le registre de l'employeur et justifiée par un certificat de dépôt à la disposition de l'inspecteur du travail et des lois sociales. Ce registre doit être émarginé par le travailleur.

Des arrêtés pris après avis du Conseil supérieur du travail et de l'emploi détermineront les modalités de ce dépôt et fixeront la liste des Caisses publiques et des banques habilitées à le recevoir.

Les Caisses d'épargne ou les banques agréées doivent accepter ce dépôt et délivrer un livret spécial distinct de celui que le travailleur pourrait posséder déjà ou acquérir ultérieurement.

Art.95.- Le retrait de tout ou partie du dépôt ne peut 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.96.- 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 d'épargne ou des banques agréées est nulle de plein droit.

Titre 4 - Du salaire

Chapitre 1 - De la détermination du salaire

Art.97.- 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 les conditions prévues au présent titre.

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.98.- Dans le cas où le travailleur permanent qui n'est pas originaire du lieu d'emploi ou n'y a pas sa résidence habituelle, ne peut, par ses propres moyens, se procurer un logement convenable pour lui et sa famille, l'employeur est tenu de le lui assurer dans les conditions prévues par arrêté pris après avis du Conseil supérieur du travail et de l'emploi. Il en est de même en ce qui concerne les denrées alimentaires de première nécessité.

Art.99.- Un décret pris en Conseil de Ministres fixe le salaire minima interprofessionnel garanti et s'il y a lieu les zones et les salaires correspondant.

Des arrêtés, pris après avis du Conseil supérieur du travail et de l'emploi, déterminent :

- les cas dans lesquels le logement doit être fourni, sa valeur maxima de remboursement 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, notamment par la mise en culture de terrains réservés à cet effet ;
- les cas dans lesquels doivent être concédées d'autres fournitures que celles visées à l'article 98, les modalités d'attribution d'avantages en nature, notamment des terrains de culture ; et, à défaut de conventions collectives ou dans leur silence ;
- les salaires minima correspondant par catégories professionnelles ;
- les taux minima des heures supplémentaires, des primes d'ancienneté et d'assiduité.

Art.100.- 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.

Art.101.- Les taux minima de salaires, 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 paie du personnel.

Art.102.- Lorsque la rémunération des services est constituée, en totalité ou en partie, par des commissions ou des primes de prestations diverses ou des indemnités représentatives de ces prestations dans la mesure où celles-ci ne constituent pas un remboursement de frais, il en est tenu compte pour le calcul de la rémunération pendant la durée du congé payé, des indemnités de préavis, des dommages-intérêts.

Le montant à prendre en considération à ce titre est la moyenne mensuelle des éléments visés au paragraphe précédent pour les douze derniers mois d'activité ou la dernière période de travail.

Chapitre 2 - Du paiement du salaire

Section 1 - Du mode de paiement du salaire

Art.103.- 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, les jours ouvrables.

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

Art.104.- A l'exception des professions pour lesquelles des usages établis prévoient une périodicité de paiement différente, et qui seront déterminées par arrêté pris après avis du Conseil supérieur 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.

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

Pour tout travail aux pièces ou au rendement dont l'exécution doit durer plus d'une quinzaine, les dates de paiement peuvent être fixées de gré à gré, mais le travailleur doit recevoir chaque quinzaine des acomptes correspondant au moins à 90 pour cent 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 suivants la fin du trimestre.

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

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.

Art.105.- Le paiement du salaire doit être constaté par une pièce dressée ou certifiée par l'employeur ou son représentant et émargée par chaque intéressé ou par deux témoins s'il est illettré. Ces pièces sont conservées par l'employeur dans les mêmes conditions que les pièces comptables et doivent être présentées à toute réquisition de l'inspecteur du travail et des lois sociales.

Sauf dérogation autorisée par l'inspecteur du travail et des lois sociales, les employeurs seront tenus de délivrer au travailleur, au moment du paiement, un bulletin individuel de paie dont la

contexture sera fixée par arrêté pris après avis du Conseil supérieur du travail et de l'emploi. Mention sera faite par l'employeur du paiement du salaire sur un registre tenu à cette fin.

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

L'acceptation sans protestation ni réserve, par le travailleur, d'un bulletin de paie ne peut valoir renonciation de sa part au paiement de tout ou partie du salaire, des indemnités et des accessoires du salaire qui lui sont dus en vertu des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles. Elle ne peut valoir non plus compte arrêté et réglé au sens de la législation en vigueur.

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

Art.106.- Les sommes dues à tout employeur ne peuvent être frappées de saisie, ni d'opposition au préjudice des travailleurs salariés auxquels les salaires sont dus.

Art.107.- La créance de salaire est privilégiée sur les biens du débiteur dans les conditions prévues par la législation relative aux privilèges.

Les indemnités dues en raison de l'inobservation du préavis, les indemnités dues pour les congés payés et les indemnités de licenciement dues en application des conventions collectives de travail, des accords collectifs d'établissements, des dispositions législatives et réglementaires ainsi que les indemnités dues en raison de la résiliation abusive du contrat de travail sont privilégiées sur les biens du débiteur dans les mêmes conditions que la créance de salaire.

Art.108.- La fraction insaisissable des salaires dus aux travailleurs salariés n'est pas soumise aux dispositions relatives aux privilèges garantissant les créances.

Cette fraction insaisissable représente la différence entre les salaires et commissions dus et la portion saisissable de ces salaires et commissions telle que déterminée par les arrêtés prévus à l'article 113 ci-dessous. A cette fraction insaisissable s'applique la procédure exceptionnelle suivante en cas de faillite ou de liquidation judiciaire.

Les fractions des salaires et commissions insaisissables seront payées nonobstant l'existence de toute autre créance, dans les dix jours qui suivent le jugement déclaratif de faillite ou de liquidation judiciaire, et sur simple ordonnance du juge commissaire, à la seule condition que le syndic ou le liquidateur ait en main les fonds nécessaires.

Au cas où cette condition ne serait pas remplie, lesdites fractions de salaires et commissions seraient payées grâce à une avance faite par le syndic, le liquidateur ou toute autre personne, le prêteur serait par cela même, subrogé dans les droits des salariés et devrait être remboursé dès la rentrée des fonds nécessaires, sans qu'aucun autre créancier puisse y faire opposition.

Pour établir le montant des salaires, en vue de l'application du présent article, il doit être tenu compte non seulement des salaires et appointements proprement dit, mais de tous les accessoires desdits salaires et appointements et, éventuellement, de l'indemnité de préavis, de

l'indemnité de congés payés, de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité pour rupture abusive de contrat.

Art.109.- L'ouvrier détenteur de l'objet par lui œuvré peut exercer conformément à la loi le droit de rétention en vue d'obtenir le paiement du salaire.

Les objets mobiliers confiés à un ouvrier pour être travaillés, façonnés, réparés ou nettoyés et qui n'auraient pas été retirés dans le délai de deux ans pourront être vendus dans les formes et conditions ci-après.

L'ouvrier détenteur des objets présentera au juge du tribunal de première instance qui statuera dans un délai de deux mois une requête énonçant les faits et donnera pour chacun des objets la date de réception, la désignation, le prix réclamé pour la façon et le nom du propriétaire.

Au vu de la requête qui lui est présentée, le juge, après avoir entendu le propriétaire, ordonnera au bas de la requête la vente des objets par l'ouvrier d'après une estimation du prix faite par experts pour chaque objet, ou précisera que la vente aura lieu aux enchères publiques.

Lorsqu'il est procédé à la vente de l'objet autrement qu'aux enchères publiques, le prix de celui-ci ne pourra être inférieur au prix estimé par experts.

Sur le produit de la vente déposé au greffe du tribunal de première instance par les soins du salarié, le greffier ou l'officier public en cas de vente aux enchères publiques après prélèvement des frais, paiera la créance à l'ouvrier. Le surplus, s'il y a lieu, sera remis au propriétaire de l'objet. Si le produit de la vente est inférieur à la créance, l'ouvrier pourra exercer un recours contre le propriétaire.

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

Art.110.- L'action en paiement du salaire et accessoires ne peut pas être prescrite. Le travailleur a, à tout moment, le droit d'introduire une action devant le tribunal du travail contre son employeur pour revendiquer le paiement de son salaire.

Art.111.- La charge de la preuve sur le paiement ou le non paiement du salaire et accessoires appartient concurremment au travailleur et à l'employeur. Le juge peut, à défaut de preuve, recourir au serment suivant les dispositions de la loi islamique.

Art.112.- Il est interdit à l'employeur de restreindre de quelque manière que ce soit la liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré.

En dehors des prélèvements obligatoires, des remboursements de cessions consenties dans le cadre des dispositions réglementaires prévues à l'article 99, il ne peut être fait de retenue sur les appointements ou salaires que par saisie arrêt ou cession volontaire souscrite devant l'inspecteur du travail et des lois sociales ou le magistrat du lieu de la résidence du travailleur pour le remboursement d'avance d'argent consentie par l'employeur au travailleur.

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

Toutefois, lorsque l'inspecteur du travail et des lois sociales ou le tribunal du travail se trouvent à plus de quinze kilomètres, il pourra y avoir consentement réciproque et écrit devant le chef de la circonscription administrative la plus proche.

Art.113.- Des arrêtés pris après avis du Conseil supérieur du travail et de l'emploi 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 les arrêtés.

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 au titre de remboursement de frais exposés par le travailleur et des allocations ou indemnités pour charges de famille.

Art.114.- Les dispositions d'une convention ou d'un contrat autorisant tout autre prélèvement sont nulles de plein droit.

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

Chapitre 3 - Des économats

Art.115.- Est considérée comme économat, toute organisation où l'employeur pratique, directement ou indirectement, la vente ou la cession de marchandises aux travailleurs de l'entreprise pour leurs besoins personnels et normaux.

Les économats sont admis sous la triple condition :

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

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

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

Art.116.- L'ouverture d'un économat est subordonnée à l'autorisation du Ministre chargé du travail après avis de l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort. Elle peut être prescrite dans toute entreprise par le Ministre chargé du travail sur proposition de l'inspecteur du travail et des lois sociales.

23 Le fonctionnement est contrôlé par l'inspecteur du travail et des lois sociales qui, en cas d'abus constaté, peut prescrire la fermeture provisoire pour une durée maximum d'un mois. Le Ministre chargé du travail peut ordonner la fermeture définitive du ou des économats de l'entreprise sur rapport de l'inspecteur du travail et des lois sociales.

Titre 5 - Des conditions de travail

Chapitre 1 - De la durée du travail

Art.117.- Dans tous les établissements publics ou privés, la durée légale du travail ne peut excéder quarante heures par semaine.

Toutefois, dans les entreprises agricoles, les heures de travail sont basées sur deux mille quatre cents heures de travail par an.

Les heures effectuées au-delà d'une durée légale de travail donnent lieu à une majoration de salaire fixée par arrêté du Ministre du travail après avis du Conseil supérieur du travail.

Des arrêtés pris après avis du Conseil supérieur du travail et de l'emploi, fixeront toutes les modalités d'application de la durée du travail.

Chapitre 2 - Du travail de nuit

Art.118.- Tout travail effectué entre 19 heures et 5 heures du matin est considéré comme travail de nuit.

Le salaire horaire fera l'objet de majoration fixée comme il est dit à l'article précédent selon qu'il est effectué avant ou après 23 heures. Cette majoration sera supérieure, pour les heures effectuées entre 23 heures et cinq heures du matin.

Art.119.- Le repos des femmes et des enfants doit avoir une durée de douze heures consécutives au minimum.

Les conditions de travail de nuit des femmes et des enfants dans l'industrie seront déterminées par la loi.

Chapitre 3 - Du travail des femmes et des enfants

Art.120.- Une loi fixe la nature des travaux interdits aux enfants et aux femmes enceintes.

Art.121.- Toute femme enceinte dont l'état a été constaté médicalement ou dont la grossesse est apparente peut quitter le travail sans préavis et 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 une cause de rupture de contrat, toute femme a le droit de suspendre son travail pendant quatorze semaines consécutives dont huit semaines postérieure à la délivrance ; cette suspension peut être prolongée de trois semaines en cas de maladie dûment constatée par un médecin et résultant de la grossesse et des couches.

Elle a droit, pendant cette période, à la charge de l'employeur, jusqu'à la mise en place d'un régime de sécurité sociale, à la totalité du salaire qu'elle percevait au moment de la suspension du travail.

La femme qui vient de perdre son mari doit suspendre son travail pendant quatre mois et dix jours à compter du jour où elle a commencé à observer le « Ida ». Pendant cette période, elle percevra la totalité de son salaire payé par son employeur en attendant la mise en place d'une Caisse de prévoyance sociale qui prendra en charge 50 p. 100 de ce salaire.

Pendant cette période l'employeur ne peut pas lui donner congé.

Dans les deux cas susvisés, elle conserve le droit aux prestations en nature.

Art.122.- Pendant une période de quinze mois à compter de la naissance de l'enfant, la mère a droit à des repos pour allaitement.

La durée totale de ces repos ne peut dépasser une heure par journée de travail.

La mère peut, pendant cette période, quitter son travail sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

Art.123.- Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise, même comme apprentis, avant l'âge de quinze ans.

Un arrêté ministériel fixe, après avis du Conseil supérieur du travail, la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdits aux adolescents et l'âge limite auquel s'applique l'interdiction.

Art.124.- 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 résilié avec paiement de l'indemnité de préavis.

Chapitre 4 - Du repos hebdomadaire

Art.125.- Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au minimum de vingt-quatre heures consécutives par semaine. Il a lieu en principe le dimanche ou le vendredi.

Un arrêté pris après avis du Conseil supérieur du travail et de l'emploi, 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 ou le vendredi soit être suspendu par compensation des fêtes, soit réparti sur une période plus longue que la semaine.

Chapitre 5 - Des congés et des voyages

Section 1 - Des congés

Art.126.- Sauf dispositions plus favorables des conventions collectives, le travailleur acquiert droit aux congés payés à la charge de l'employeur à raison d'un minimum de deux jours et demi de congés par mois de service effectif.

Pour la détermination de la durée du congé, sont assimilées à un mois de service effectif les périodes équivalentes à quatre semaines ou à vingt-quatre jours de travail.

Pour le calcul de la durée du congé acquis, sont assimilées à un service effectif les absences régulières pour accident du travail ou maladie professionnelle, les périodes de repos des femmes en couche ou en deuil prévues à l'article 121 et, dans la limite de six mois, les absences pour maladie dûment constatée par un médecin agréé.

Art.127.- Une loi peut déterminer l'augmentation de la durée du congé en faveur des mères de famille et des jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans.

Cette durée du congé pourra également être augmentée en considération de l'ancienneté des travailleurs dans l'entreprise.

Art.128.- Dans la limite de dix 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. Par contre, les congés spéciaux accordés en sus des jours fériés pourront être déduits s'ils n'ont pas fait l'objet d'une compensation ou récupération des journées ainsi accordées.

Art.129.- Le droit de jouissance au congé annuel est acquis après une durée de service effectif égale à un an.

Art.130.- En cas de rupture ou d'expiration du contrat avant que le travailleur ait acquis droit au congé, une indemnité calculée sur la base des droits acquis d'après l'article 126 doit être accordée à la place du congé.

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

Le licenciement du travailleur pendant la jouissance de son droit de congé est interdit.

Art.131.- L'employeur doit verser au travailleur au moment de son départ en congé un salaire de congé qui sera au moins égal au douzième des salaires et indemnités dont le travailleur bénéficiait au cours des douze mois précédents.

Les primes de rendement, les indemnités constituant un remboursement de frais professionnels ne sont pas obligatoirement incluses dans le salaire de congé.

Lorsque le travailleur a été recruté à l'étranger ou dans une localité du territoire national autre que le lieu d'emploi, la durée du congé est augmentée des délais de route.

A défaut de convention contraire, les délais de route ne peuvent être supérieurs au temps nécessaire au travailleur pour se rendre en congé au lieu de sa résidence habituelle et en revenir le cas échéant.

Art.132.- Le droit de jouissance au congé se prescrit par deux ans à partir de la date de son acquisition.

Cependant le travailleur a la possibilité d'opter pour la jouissance cumulée de ses congés pendant deux années consécutives. Dans ce cas l'intéressé doit aviser son employeur de son intention de cumuler ses congés deux mois avant la date normale de départ.

La prescription est inopposable au travailleur lorsque, par nécessité de service dûment notifiée à celui-ci par l'employeur, il n'a pu jouir de son congé au moment où il le désirait. Dans ce cas, le travailleur peut revendiquer son droit de jouissance au congé à tout moment.

Section 2 - Des voyages et transports

Art.133.- Sous réserve des dispositions prévues à l'article 137, sont à la charge de l'employeur responsable de son déplacement, les frais de voyage du travailleur, de son conjoint et de ses enfants mineurs vivant habituellement avec lui ainsi que les frais de transport de leurs bagages :

- 1° du lieu de la résidence habituelle au lieu d'emploi ;
- 2° du lieu d'emploi au lieu de la résidence habituelle :
 - en cas d'expiration du contrat à durée déterminée ;
 - en cas de rupture de l'engagement à l'essai ;
 - en cas de nullité du contrat par refus ou omission de visa ;
 - en cas de résiliation du contrat lorsque le travailleur a acquis droit au congé dans les conditions prévues au présent titre ;
 - 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 ;
 - en cas de résiliation du contrat à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie qui a rendu le travailleur inapte au travail ;
- 3° du lieu d'emploi au lieu de la résidence habituelle et vice-versa, en cas de congé normal. Le retour sur le lieu d'emploi n'est dû que si le contrat n'est pas venu à expiration avant la date de fin de congés et si le travailleur à cette date est en état de reprendre son service.

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

Un arrêté, pris après avis du Conseil supérieur du travail, fixera, en cas de besoin, les modalités d'application du présent article.

Art.134.- Lorsqu'un contrat est résilié pour des causes autres que celles visées à l'article précédent ou par faute lourde du travailleur, le montant des frais de transports aller et retour in-

combant à l'employeur est proportionnel au temps de service effectif par rapport au temps requis pour le droit de jouissance aux congés.

Art.135.- Pour l'application du présent Code, la résidence habituelle s'entend du lieu où le travailleur vit habituellement et normalement et où un employeur l'a recruté avant de le déplacer sur le lieu d'exécution du contrat de travail.

Art.136.- A défaut de conventions collectives un arrêté du Ministre chargé du travail pris après avis du Conseil supérieur du travail fixe la classe de passage et le poids des bagages.

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

Art.137.- Sauf stipulation contraire, les voyages et les transports sont effectués par une voie et moyens de transport normaux au choix de l'employeur.

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

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

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 de transport 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.138.- Le travailleur qui a cessé son service peut faire valoir auprès de son ancien employeur ses droits en matière de congé, de voyage et de transport dans un délai maximum de deux ans à compter du jour de la cessation du travail chez ledit employeur.

Toutefois, les frais de voyage ne seront payés par l'employeur qu'en cas de déplacement effectif du travailleur.

L'employeur remet au travailleur une attestation établissant au jour de la rupture du contrat le décompte exact des droits du travailleur en matière de voyage et de transport.

Titre 6 - Dispositions particulières aux travailleurs étrangers

Art.139.- Les dispositions du présent Code s'étendent de plein droit aux travailleurs étrangers.

Elles ne peuvent cependant être un obstacle à l'application de la réglementation sur les conditions d'admission et de séjour de ces travailleurs.

Art.140.- Sous réserve des traités et accords de réciprocité conclus entre la République Fédérale Islamique des Comores et d'autres États, il est interdit à toute personne d'engager ou de conserver à son service un étranger non muni de la carte spéciale de travailleur étranger.

Art.141.- Un décret déterminera les modalités d'application du présent titre.

Titre 7 - Hygiène et sécurité, service médical

Chapitre 1 - Hygiène et sécurité

Art.142.- Il est institué auprès du Ministre chargé du travail un comité technique consultatif pour l'étude des questions intéressant l'hygiène et la sécurité des travailleurs.

Un arrêté fixe la composition et le fonctionnement de ce Comité dans lequel toutes les parties intéressées devront être représentées.

Art.143.- Tout chef d'entreprise ou établissement, public ou privé, doit prendre les mesures appropriées pour prévenir les risques d'accident de travail et d'atteinte à la santé des travailleurs.

Il doit notamment :

- 1° pourvoir, dans toute la mesure du possible, à l'aménagement des bâtiments, installations, matériels et lieux de travail de manière à assurer la protection des travailleurs contre les risques d'accident et d'atteinte à la santé ;
- 2° prendre toutes les précautions nécessaires afin que les machines, outils, matériaux, substances et agents chimiques, physiques et biologiques manipulés par les travailleurs présentent le moins de risques possibles pour leur sécurité et leur santé ;
- 3° veiller à ce que tout travailleur nouvellement embauché soit informé des risques inhérents à l'entreprise et aux tâches qui lui sont confiées ainsi que des précautions à prendre pour s'en prémunir ;
- 4° ne confier les travaux dangereux qu'à des personnes instruites des risques inhérents à ces travaux et des mesures permettant de s'en prémunir ;
- 5° veiller, de concert avec les services médicaux appropriés, à ce que les travailleurs atteints de certaines maladies ne soient pas affectés à des tâches susceptibles d'aggraver leur état ;
- 6° fournir aux travailleurs des vêtements et un équipement de protection appropriés afin de prévenir les risques d'accidents ou d'effets préjudiciables à la santé ;
- 7° prévoir des mesures permettant de faire face aux situations d'urgence et aux accidents, y compris des moyens pour l'administration des premiers secours ;
- 8° prendre des mesures dans les domaines suivants :
 - a) l'éclairage, la ventilation, l'ordre et la propreté des lieux du travail ;
 - b) la température, l'humidité et le mouvement de l'air sur les lieux de travail ;
 - c) la manutention, le gerbage et l'entreposage des charges et des matériaux à bras ou à l'aide des moyens mécaniques ;
 - d) les installations sanitaires, les salles d'eau, les vestiaires, la fourniture d'eau potable et toutes autres installations analogues ayant rapport à la sécurité et à la santé des travailleurs ;

- 9° assurer une surveillance suffisante en ce qui concerne les travaux effectués, la manière de travailler et les mesures de sécurité et d'hygiène du travail mises en œuvre ;
- 10° prendre en fonction de la taille de l'entreprise et de la nature de ses activités, des mesures d'organisation en ce qui concerne la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail ;
- 11° prendre toutes mesures raisonnables et pratiquement réalisables en vue d'éliminer une fatigue physique ou mentale exagérée ;
- 12° tenir compte des conseils et des recommandations de l'inspecteur du travail et des contrôleurs du travail, des médecins agréés et de toutes autres personnes qualifiées sur les questions de sécurité et d'hygiène ;
- 13° créer les conditions d'une collaboration avec les travailleurs dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène du travail en instituant notamment, dans toute la mesure du possible, un comité chargé des questions de sécurité et d'hygiène dans l'entreprise ou l'établissement ;
- 14° élaborer un règlement intérieur, des instructions ou consignes concernant les mesures de sécurité et d'hygiène. Ces textes doivent être rédigés en langue comorienne, en langue officielle ou en l'une de ces deux langues et affichés d'une façon visible et lisible ;
- 15° s'assurer que les travailleurs prennent soin de leur propre sécurité et de celle des autres personnes susceptibles d'être affectées par leurs actions ou leur omission au travail.

Des arrêtés pris après avis du Conseil technique consultatif fixent les modalités d'application du présent article.

Art.144.- En cas de manquement aux dispositions de l'article précédent, une mise en demeure doit être faite par écrit soit sur le registre d'employeur, soit par lettre recommandée avec accusé de réception par l'inspecteur du travail. Elle est datée et signée, précise les infractions ou dangers constatés et fixe les délais dans lesquels ils doivent avoir disparu.

Art.145.- 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 143, l'employeur est mis en demeure par l'inspecteur du travail et des lois sociales d'y remédier dans les formes et conditions prévues à l'article précédent.

Art.146.- L'employeur est tenu d'aviser l'inspecteur du travail et des lois sociales et la Caisse de prévoyance sociale de tous les accidents du travail ou maladies professionnelles portés à sa connaissance.

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

Un arrêté pris après avis du Comité technique consultatif précise les modalités d'application du présent article.

Chapitre 2 - Service médical

Art.147.- Toute entreprise ou établissement doit assurer un service médical ou sanitaire à ses travailleurs.

Ces services médicaux ont essentiellement un rôle préventif consistant à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. A cet effet, ils sont chargés de :

- surveiller les conditions d'hygiène sur les lieux du travail, les risques de contagion et l'état de santé des travailleurs ;
- l'examen médical à l'embauche ;
- donner des conseils techniques aux employeurs, aux travailleurs et aux comités d'hygiène et de sécurité ;
- l'examen médical des adolescents en vue de certifier leur aptitude à l'emploi auquel ils seront occupés et du contrôle médical continu de ces adolescents au regard de l'emploi qu'ils exercent ;
- visites médicales périodiques des travailleurs. Outre le rôle préventif des services médicaux mentionnés ci-dessus, ceux-ci doivent assurer une assistance curative aux travailleurs.

Des arrêtés, pris après avis du Conseil technique consultatif, déterminent les modalités d'application du présent article et classent les entreprises dans les catégories suivantes :

- a) entreprises devant s'assurer au minimum le service permanent d'un médecin titulaire du diplôme de docteur en médecine et d'un ou plusieurs infirmiers ;
- b) entreprises devant s'assurer au minimum le concours périodique d'un médecin titulaire du diplôme de docteur en médecine et les services réguliers d'un ou plusieurs infirmiers ;
- c) entreprises devant s'assurer au minimum le concours permanent d'un ou plusieurs infirmiers ;
- d) entreprises dispensées de rémunérer le concours permanent ou périodique d'un personnel spécialisé. Toute entreprise groupant au moins trois cents travailleurs, même située dans un centre urbain, devra être classée dans la première catégorie.

Toute entreprise groupant au moins cent travailleurs devra s'assurer le concours permanent d'au moins un infirmier.

Art.148.- Ne comptent pour l'application des prescriptions de l'article précédent que les médecins ou infirmiers ayant fait l'objet d'une décision d'agrément de la part du Ministre chargé du travail.

Cette décision, prise après avis de l'inspection du travail et les lois sociales et des services de santé, peut être annulée dans les mêmes formes.

Art.149.- Les entreprises groupant moins de trois cents travailleurs et se trouvant à proximité d'un centre médical ou d'un dispensaire officiel peuvent utiliser ces services pour les soins à donner aux travailleurs, suivant modalités à fixer par arrêté conjoint du Ministre de la santé et du Ministre chargé du travail, après avis du Conseil technique consultatif.

Le service médical et l'organisation des dispensaires ou infirmiers communs à ce groupe d'entreprises peuvent être installés suivant les modalités à fixer par arrêté conjoint du Ministre de la santé et du Ministre du travail, après avis du Comité technique consultatif.

Art.150.- Dans chaque exploitation dont l'effectif moyen dépasse cinquante personnes, une visite des travailleurs se déclarant malades est passée chaque matin après l'appel. Les femmes et les enfants des travailleurs de l'exploitation, s'ils le demandent, peuvent se présenter à cette visite pour les soins et les traitements nécessaires.

Les résultats de cette visite sont consignés sur un registre spécial dont le modèle est fixé par arrêté conjoint du Ministre de la santé et du Ministre chargé du travail après avis du Comité technique consultatif.

Art.151.- 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 au présent chapitre.

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

Art.152.- 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 des 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.153.- Un arrêté conjoint du Ministre de la santé et du Ministre chargé du travail, pris après avis du Comité technique consultatif, détermine les conditions dans lesquelles les employeurs sont obligatoirement tenus d'installer et d'approvisionner en médicaments et accessoires :

- une infirmerie pour un effectif moyen supérieur à 100 travailleurs ;
- une salle de pansements pour un effectif de 20 à 100 travailleurs ;
- une boîte de secours pour un effectif de 5 à 19 travailleurs.

Titre 8 - Des organismes et moyens d'exécution

Chapitre 1 - Des organismes administratifs

Art.154.- Les services du travail et des lois sociales comprennent :

- une administration centrale ;
- dans chacune des îles : une inspection du travail et des lois sociales, et, éventuellement, un ou plusieurs contrôleurs.

Art.155.- L'Administration centrale est chargée de toutes les questions intéressant la condition et la protection des travailleurs, les rapports professionnels, l'emploi des travailleurs, les mouvements de main d'œuvre, le placement et la sécurité sociale.

Elle :

- veille à l'application des dispositions édictées en matière de travail et de protection des travailleurs ;
- coordonne et contrôle les services et organismes concourant à l'application de la législation sociale ;
- éclaire de ses conseils et de ses recommandations les employeurs et les travailleurs ;

- procède à toutes études et enquêtes ayant trait aux différents problèmes sociaux de sa compétence.

Un décret portant organisation de cette administration centrale fixera les attributions de celle-ci.

Art.156.- L'inspection du travail et des lois sociales est, dans chacune des îles de l'Archipel, chargée :

- 1° d'assurer l'application des dispositions d'ordre législatif et réglementaire relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leurs professions, notamment les dispositions relatives à la durée du travail, aux salaires, à la sécurité, à l'hygiène et au bien-être, à l'emploi des enfants et des adolescents et à d'autres matières connexes ;
- 2° de fournir des informations, des recommandations et des conseils aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens d'observer les dispositions légales ;
- 3° de porter à l'attention de l'administration centrale les déficiences et les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales en vigueur.

L'inspecteur du travail ne peut exercer aucune autre activité professionnelle.

Art.157.- Les modalités d'organisation et de fonctionnement de l'inspection du travail et des lois sociales seront fixées par arrêté du Ministre chargé du travail.

Art.158.- Le personnel de l'inspection du travail et des lois sociales est composé d'agents publics dont le statut et les conditions de service leur assurent la stabilité dans leur emploi et les rendent indépendants de toute influence extérieure indue.

Les statuts des inspecteurs du travail et des contrôleurs du travail sont fixés par arrêté pris après avis du Conseil supérieur de la fonction publique.

Art.159.- Les établissements et lieux qui emploient des travailleurs jouissant de la protection des dispositions de la présente loi doivent être inspectés aussi souvent qu'il est nécessaire pour assurer l'application effective des dispositions légales en question.

A cet effet, les inspecteurs du travail et des lois sociales ont l'initiative de leurs tournées et de leurs enquêtes. Ils disposent en permanence des moyens en personnel et matériel qui sont nécessaires au fonctionnement de leurs services.

Art.160.- Les inspecteurs du travail et des lois sociales et les contrôleurs du travail 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 devant le tribunal de première instance.

Toute violation de ce serment est punie conformément au Code pénal.

Art.161.- Les inspecteurs et les contrôleurs du travail et des lois sociales ne pourront avoir un intérêt quelconque, direct ou indirect, dans les entreprises placées sous leur contrôle.

Ils doivent tenir pour confidentielle toute plainte leur signalant un défaut dans l'installation ou infraction aux dispositions légales et réglementaires et s'abstenir de révéler à l'employeur ou à son représentant qu'il a été procédé à une visite d'inspection comme suite à une plainte.

Art.162.- Les inspecteurs du travail et des lois sociales peuvent provoquer des mesures destinées à éliminer les défauts constatés dans une installation, un aménagement ou des méthodes de travail qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de considérer comme une menace à la santé ou à la sécurité des travailleurs.

Afin d'être à même de provoquer ces mesures, les inspecteurs du travail et des lois sociales ont le droit, sous réserve de tout recours devant le Ministre chargé du travail d'ordonner ou de faire ordonner :

- a) que soient apportées aux installations, dans un délai raisonnable, les modifications qui sont nécessaires pour assurer l'application stricte des dispositions légales concernant la santé et la sécurité des travailleurs ;
- b) que des mesures immédiatement exécutoires soient prises dans les cas de danger imminent pour la santé et la sécurité des travailleurs ;
- c) en cas de risques sérieux d'atteinte à la santé et à la sécurité des travailleurs, les inspecteurs du travail et des lois sociales peuvent ordonner toutes les mesures utiles propres à faire cesser ce risque, telles que : la mise hors service après avis d'un expert, l'immobilisation des matériels, machines, dispositifs ou la fermeture temporaire de l'atelier ou chantier.

L'employeur dispose d'un délai de quarante huit heures, à compter de la réception de la notification de l'inspecteur du travail sur les mesures qu'il convient de prendre, pour saisir le Ministre chargé du travail qui doit trancher dans un délai raisonnable après avis du Directeur du travail.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne s'appliquent pas lorsque la menace à la santé ou à la sécurité des travailleurs résulte des méthodes de travail. Dans ce cas, les inspecteurs du travail disposent du pouvoir de faire cesser la menace par tout moyen approprié.

Art.163.- Les inspecteurs du travail et des lois sociales 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 immédiatement par la remise d'une copie certifiée conforme à la partie intéressée ou à son représentant, et ce, à peine de nullité absolue des poursuites à intervenir.

Un exemplaire du procès-verbal est déposé au parquet, un second à la Direction du travail, un troisième classé aux archives de l'inspecteur du travail et des lois sociales.

Le procureur de la République informe l'inspecteur du travail et des lois sociales de la suite donnée au procès-verbal et de la décision judiciaire définitive intervenue sur les faits relevés.

Il est laissé à la libre décision des inspecteurs du travail de donner des avertissements, d'adresser une mise en demeure ou des conseils au lieu d'intenter ou de recommander des poursuites.

Art.164.- Les contrôleurs du travail assistent les inspecteurs du travail et des lois sociales dans le fonctionnement des services. Ils sont habilités à constater les infractions par des rapports écrits au vu desquels l'inspecteur du travail et des lois sociales pourra décider de dresser un procès-verbal dans les formes prévues à l'article précédent.

Art.165.- Les inspecteurs du travail et des lois sociales peuvent, à titre exceptionnel, déléguer leurs pouvoirs aux contrôleurs pour une mission déterminée.

En cas d'absence ou d'empêchement, l'inspecteur du travail et des lois sociales est suppléé par le contrôleur du travail.

Art.166.- Des médecins inspecteurs du travail pourront être placés auprès des inspections du travail et des lois sociales.

Leurs attributions seront déterminées par arrêté.

Art.167.- Les inspecteurs du travail et des lois sociales ont le pouvoir de :

- a) pénétrer librement et sans avertissement préalable, à toute heure du jour ou de la nuit 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 légale, et de les inspecter. Ils devront prévenir, au début de leur inspection, le chef d'entreprise ou le chef d'établissement ou son suppléant, à moins qu'il n'estime qu'un tel avis risque de porter atteinte à l'efficacité du contrôle ; celui-ci pourra les accompagner au cours de leur visite ;
- b) requérir, si besoin est, les avis et les consultations des médecins et techniciens, notamment en ce qui concerne les prescriptions d'hygiène et de sécurité. Les médecins et techniciens sont tenus au secret professionnel dans les mêmes conditions et sous les mêmes sanctions que les inspecteurs du travail et des lois sociales ;
- c) se faire accompagner dans leurs visites, d'interprètes et des délégués du personnel de l'entreprise visitée ainsi que des médecins et techniciens visés au paragraphe ci-dessus ;
- d) 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 témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise, contrôler leur identité, demander des renseignements à toute autre personne dont le témoignage peut sembler nécessaire ;
 - 2° requérir la production de tout registre ou document dont la tenue est prescrite par la présente loi et par les textes pris pour son application ;
 - 3° prélever et emporter aux fins d'analyse, en présence du chef d'entreprise ou du chef d'établissement ou de son suppléant et contre reçu, des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées ;
 - 4° exiger l'affichage des avis dont l'apposition est prévue par les dispositions légales.

Art.168.- 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 les mesures qu'ils ont prescrites et, le cas échéant, les mises en demeure qu'ils ont 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.

Art.169.- Les inspecteurs du travail et des lois sociales et les contrôleurs du travail seront porteurs d'une carte professionnelle établissant leur identité et justifiant leurs fonctions.

Un arrêté fixera les modalités d'application du présent article.

Art.170.- Les autorités civiles et militaires doivent prêter aide et assistance aux inspecteurs du travail et des lois sociales et aux contrôleurs du travail dans l'exercice de leurs fonctions en cas de besoin et à la demande de ces derniers.

Art.171.- Dans les établissements militaires employant de la main-d'œuvre civile, les attributions des inspecteurs du travail et des lois sociales en matière de contrôle de la réglementation du travail et de la protection des travailleurs, seront confiées à des fonctionnaires ou officiers spécialement désignés à cet effet et qui devront informer de leur action l'inspecteur du travail et des lois sociales.

Cette désignation est faite sur proposition de l'autorité militaire compétente par arrêté du Ministre de la défense après avis du Ministre du travail.

Art.172.- Les inspecteurs du travail et des lois sociales sont tenus de soumettre à l'administration centrale du travail des rapports périodiques d'un caractère général sur les résultats de leurs activités.

Ces rapports seront établis selon la manière prescrite par l'administration centrale du travail et traiteront des sujets indiqués de temps à autre par l'administration centrale du travail ; ils seront soumis au moins aussi fréquemment que l'administration centrale du travail le prescrira et, dans tous les cas, au moins une fois par année.

Art.173.- L'administration centrale du travail publiera un rapport annuel de caractère général sur les travaux des services d'inspection placés sous son autorité.

Ces rapports seront publiés dans un délai raisonnable ne dépassant, en aucun cas, douze mois, à partir de la fin de l'année à laquelle ils se rapportent.

Art.174.- Les inspecteurs du travail et des lois sociales en service dans les inspections du travail bénéficient des prestations gratuites suivantes : logement, ameublement, voiture de tournée ainsi que d'une indemnité de frais de service dont le montant sera fixé par décret.

Art.175.- Les inspecteurs du travail et des lois sociales sont nommées par arrêté.

Art.176.- Les femmes aussi bien que les hommes pourront être désignées comme membres du personnel du service d'inspection ; si besoin est, des tâches spéciales pourront être assignées aux inspecteurs ou aux inspectrices respectivement.

Art.177.- Les inspecteurs et les inspectrices du travail et des lois sociales sont appelés, tous les trois ans, à effectuer un stage de recyclage.

Chapitre 2 - Du conseil supérieur du travail et de l'emploi

Art.178.- Un Conseil supérieur du travail et de l'emploi est institué auprès du Ministre chargé du travail.

Il a pour mission, outre les cas pour lesquels son avis est obligatoirement requis en vertu du présent Code :

- a) d'étudier les problèmes concernant le travail, l'emploi des travailleurs, l'orientation et la formation professionnelle, le placement, le mouvement de main d'œuvre, les migrations, l'amélioration de la condition matérielle et morale des travailleurs, la sécurité sociale, la santé et la sécurité des travailleurs ;
- b) d'émettre des avis et de formuler des propositions et résolutions sur la réglementation à intervenir en ces matières ;
- c) le Conseil supérieur du travail et de l'emploi peut, en outre, être consulté sur toutes les questions relatives au travail, à la main d'œuvre et à la sécurité sociale.

Il peut à la demande du Ministre chargé du travail :

- 1° examiner toute difficulté née à l'occasion de la négociation des conventions collectives ;
- 2° se prononcer sur toutes questions relatives à la conclusion et à l'application des conventions collectives et notamment sur leurs incidences économiques.

Il est chargé d'étudier, en liaison avec les services compétents, les éléments pouvant servir de base à la détermination du salaire minimum : étude du minimum vital, étude des conditions économiques générales.

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

Art.179.- Le Conseil supérieur du travail et de l'emploi est présidé par le Ministre chargé du travail ou son représentant ; il comprend : des représentants titulaires des travailleurs et des représentants titulaires des employeurs et des suppléants en nombre égal à celui des représentants titulaires.

Ces représentants, pris dans chaque île, sont nommés par arrêté du Ministre chargé du travail sur proposition des organisations syndicales les plus représentatives ou, à défaut, sur proposition du Gouverneur de l'île après avis de l'inspecteur du travail et des lois sociales.

Les membres suppléants remplaceront les membres titulaires en cas d'empêchement ;

Éventuellement, des experts et des techniciens désignés par arrêté du Ministre chargé du travail qui ont voix consultative.

Le secrétariat chargé du Conseil supérieur du travail et de l'emploi est assuré par un fonctionnaire de l'administration centrale du travail. Les fonctions des membres du Conseil supérieur du travail et de l'emploi sont gratuites. Toutefois, une indemnité représentative des frais de déplacement et de séjour dont le montant sera fixé par arrêté conjoint du Ministre des finances et du Ministre chargé du travail sera allouée à ces membres.

Un décret fixe le nombre des représentants, les conditions d'organisation et de fonctionnement du Conseil supérieur du travail et de l'emploi.

Chapitre 3 - Des délégués du personnel

Art.180.- Les délégués du personnel sont élus ; la durée de leur mandat est d'un an ; ils peuvent être réélus. Un arrêté du Ministre chargé du travail pris après avis du Conseil supérieur du travail et de l'emploi fixe :

- le nombre de travailleurs à partir duquel et les catégories d'établissements dans lesquels l'institution des délégués du personnel est obligatoire ;
- le nombre des délégués et leur répartition sur le plan professionnel ;
- les modalités de l'élection ;
- les conditions exigées pour être électeur ou éligible ;
- la durée considérée et rémunérée comme temps de travail dont disposent les délégués pour l'accomplissement de leur fonctions ;
- les moyens mis à la disposition des délégués ;
- les conditions dans lesquelles ils seront reçus par l'employeur ou son représentant ;
- les conditions de révocation du délégué par le collège de travailleurs qui l'a élu.

Art.181.- 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 de première instance qui statue d'urgence.

La décision du tribunal de première instance peut être déférée devant la Cour d'appel par déclaration faite au greffe du tribunal dans un délai de huit jours du prononcé du jugement.

Art.182.- Chaque délégué a un suppléant élu dans les mêmes conditions, qui le remplace en cas d'absence motivée, de décès, démission, révocation, résiliation de contrat de travail, perte des conditions d'éligibilité.

Art.183.- Tout licenciement d'un délégué du personnel ou d'un suppléant envisagé par l'employeur ou son représentant devra être soumis à la décision du tribunal du travail.

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

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués du personnel pendant une durée de six mois à partir de l'expiration de leur mandat et des candidats aux fonctions de délégués du personnel dès la publication des candidatures et pendant une durée de trois mois.

Art.184.- 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, les classifications professionnelles et les salaires ;
- de saisir l'inspection du travail de toute plainte ou réclamation concernant l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle ;

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

Art.185.- Nonobstant les dispositions ci-dessus, les travailleurs ont la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations ou suggestions à l'employeur.

Chapitre 4 - Des moyens de contrôle

Art.186.- 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.

Des arrêtés du Ministre du travail pris après avis du Conseil supérieur du travail et de l'emploi :

- 1° déterminent les modalités de cette déclaration ;
- 2° fixent le délai dans lequel les entreprises existantes devront effectuer cette déclaration ;
- 3° prescrivent, s'il y a lieu, la production de renseignements périodiques sur la situation de la main d'œuvre.

Art.187.- L'employeur doit tenir constamment à jour, au lieu d'exploitation, un registre dit « registre d'employeur », dont le modèle est fixé par arrêté du Ministre du travail pris après avis du Conseil supérieur du travail et de l'emploi.

Ce registre comprend trois parties :

La première comprend les renseignements concernant les personnes et le contrat de tous les travailleurs occupés dans l'entreprise ; la deuxième toutes les indications concernant le travail effectué, le salaire, le congé, les primes prévues à l'article 99 du présent Code ; la troisième partie est réservée aux visas, mises en demeure et observations apposées par l'inspecteur du travail et des lois sociales ou son délégué.

Le registre de l'employeur doit être tenu sans déplacement à la disposition de l'inspection du travail et des lois sociales et conservé pendant les cinq ans suivant la dernière mention qui y a été apportée.

Un arrêté du Ministre du travail pris après avis du Conseil supérieur du travail et de l'emploi précisera les conditions dans lesquelles certaines entreprises ou catégories d'entreprises pourront être dispensées de la tenue du registre d'employeur en raison de leur situation, de leur faible importance ou de la nature de leur activité.

Chapitre 5 - Du placement

Art.188.- Il est institué au niveau de chaque île, un service de main d'œuvre dépendant de l'administration centrale de l'emploi.

Les attributions de ce service comprennent notamment :

- la réception et la centralisation des demandes et offres d'emploi ;
- l'orientation et le placement de la main d'œuvre ;
- l'analyse des données sur la main d'œuvre.

Les compétences du service de la main d'œuvre peuvent être dévolues en partie ou en totalité par arrêté du Ministre chargé du travail à l'inspection du travail et des lois sociales.

Art.189.- Il est institué un dossier du travailleur, conservé par le service de la main d'œuvre du lieu d'emploi.

Tout travailleur embauché fait l'objet, dans les quarante huit heures, d'une déclaration établie par l'employeur et adressée par ce dernier au service de la main d'œuvre.

Cette déclaration mentionne le nom et l'adresse de l'employeur, la nature de l'entreprise, tous les renseignements utiles sur l'état civil et l'identité du travailleur, sa profession, les emplois qu'il a précédemment occupés ainsi que ses qualifications actuelles et antérieures, éventuellement le lieu de sa résidence habituelle et éventuellement la date d'entrée aux Comores, la date de l'embauche et le nom du précédent employeur dans la mesure où ces renseignements seront portés à sa connaissance.

Tout travailleur quittant une entreprise doit faire l'objet d'une déclaration établie dans les mêmes conditions mentionnant la date du départ de l'entreprise.

Il est remis par le service de la main d'œuvre une carte de travail à tout travailleur.

Cette carte établie d'après les indications portées au dossier, devra mentionner l'état civil et la profession exercée par le travailleur.

Art.190.- Un arrêté du Ministre du travail pris après avis du Conseil supérieur du travail et de l'emploi, fixera les modalités d'application du présent chapitre.

Art.191.- Les opérations du service de la main d'œuvre sont gratuites.

Dès organisation du service de la main d'œuvre, il est interdit de maintenir ou d'ouvrir, sous quelque forme que ce soit, un bureau ou un Office privé de placement. Cette interdiction ne peut ouvrir droit à une indemnité.

Titre 9 - Des différends du travail

Chapitre 1 - Du différend individuel

Art.192.- Il est institué une chambre sociale dite « Tribunal du travail » fonctionnant au siège de chaque tribunal de première instance.

Les tribunaux du travail connaissent des différends individuels nés à l'occasion du contrat de travail entre les travailleurs et leurs employeurs et des différends nés entre travailleurs à l'occasion du travail.

Ils connaissent aussi de tous différends individuels relatifs aux lois, aux textes réglementaires, aux conventions collectives, et des litiges relatifs à la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, aux prestations familiales et aux pensions de retraite versées aux travailleurs.

Art.193.- Le tribunal compétent est celui du lieu de travail.

Toutefois, pour les litiges nés de la résiliation du contrat de travail, le travailleur dont la résidence habituelle est située aux Comores, en un lieu autre que le lieu de travail, aura le choix entre le tribunal de sa résidence et celui de son lieu de travail.

Art.194.- Le tribunal du travail est composé :

- 1° d'un magistrat du tribunal de première instance, Président.
- 2° d'un assesseur employeur et d'un assesseur travailleur pris parmi ceux nommés en conformité à l'article 195 .

Le président appelle pour chaque affaire les assesseurs employeur et travailleur appartenant à la branche d'activité intéressée.

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

Un greffier assiste le tribunal.

Art.195.- Les assesseurs et leurs suppléants sont nommés par arrêté conjoint du Ministre chargé du travail et du Ministre de la justice. Ils sont choisis sur des listes présentées par les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives ou, en cas de carence de celles-ci, par les inspecteurs du travail et des lois sociales, comportant un nombre d'employeurs et de travailleurs au moins double de celui des assesseurs à nommer.

Le mandat des assesseurs titulaires ou suppléants a une durée d'un an ; il est renouvelable.

Art.196.- Les assesseurs et leurs suppléants doivent jouir de leurs droits civils et n'avoir subi aucune des condamnations qui, aux termes des lois électorales en vigueur, entraînent la radiation des listes électorales.

Sont déchus de leur mandat, les assesseurs qui ne remplissent plus les conditions énumérées ci-dessus.

Art.197.- Les assesseurs et leurs suppléants prêtent, devant le tribunal de première instance du ressort, le serment suivant : « Je jure de remplir mes devoirs avec zèle et intégrité et de garder le secret des délibérations ».

Art.198.- Une indemnité forfaitaire dont le montant sera fixé par arrêté conjoint des Ministres des finances et de la justice sera allouée aux assesseurs pour chaque vacation.

Art.199.- Tout travailleur ou tout employeur devra demander à l'inspecteur du travail et des lois sociales, à son délégué ou à son suppléant légal de régler le différend à l'amiable.

En cas d'échec de ce règlement amiable, l'inspecteur du travail délivre un certificat de non conciliation. L'action est introduite par déclaration orale ou écrite faite au greffe du Tribunal

du travail. En cas de déclaration orale, le greffier rédige un procès-verbal des dires du demandeur et signe avec ce dernier. Inscription en est faite sur un registre tenu spécialement à cet effet ; un récépissé de cette inscription est délivré à la partie ayant introduit l'action.

Art.200.- Dans les cinq jours à dater de la réception de la demande, dimanche et jours fériés non compris, le président convoque les parties pour tenter de les concilier dans un délai raisonnable.

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

La convocation est faite à personne ou à domicile. Elle peut valablement être faite par lettre recommandée avec avis de réception. En cas d'urgence, elle peut être faite par voie télégraphique.

Art.201.- Les parties sont tenues de se rendre au jour et à l'heure fixés devant le tribunal du travail. Elles peuvent se faire assister ou représenter soit par un travailleur ou un employeur appartenant à la même branche d'activité, soit par un avocat, 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.

Le tribunal peut dans tous les cas ordonner la comparution personnelle des parties.

Art.202.- Si, au jour fixé par la convention, le demandeur ne comparait pas et ne demande pas le renvoi, 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 ou s'il n'a pas présenté ses moyens sous forme de mémoire ou s'il ne s'est pas fait représenter, défaut est donné contre lui et le tribunal statue sur le mérite de la demande.

Si le défendeur, après avoir comparu ne comparait plus par la suite, la décision rendue à son encontre est contradictoire.

Art.203.- L'audience est publique sauf au stade de la conciliation.

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

La police de la salle d'audience et des débats appartient au Président.

Art.204.- Les mineurs doivent être assistés de leur père ou tuteur. Ils peuvent cependant être autorisés par le Président à se concilier, à demander ou se défendre devant le tribunal.

Art.205.- 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 faite 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.206.- Lorsque les parties comparaissent, il est procédé à une tentative de conciliation par le tribunal du travail en chambre du Conseil.

En cas d'accord, un procès-verbal est rédigé séance tenante, signé par les parties et le tribunal et enregistré sur le répertoire tenu à cet effet.

Une expédition du procès-verbal de conciliation signé par le greffier vaut titre exécutoire.

Art.207.- En cas de conciliation partielle, un procès-verbal de conciliation, rédigé comme il est dit à l'article 206, vaut titre exécutoire pour les parties sur lesquelles un accord est intervenu et procès-verbal de non-conciliation pour le surplus de la demande.

Art.208.- En cas de non-conciliation ou pour la partie contestée de la demande, le tribunal du travail doit retenir l'affaire et la faire enrôler pour une audience qui doit avoir lieu dans un délai n'excédant pas trois semaines.

Art.209.- Les débats clos, le tribunal délibère immédiatement en secret. Sauf mis en délibéré, le jugement est aussitôt rendu en audience publique.

Toutefois, le tribunal peut toujours, par jugement avant dire droit, prescrire toute enquête, descente sur les lieux et toutes mesures d'information utiles.

Art.210.- La minute du jugement est enregistrée par le greffier sur le registre des délibérations. Elle est signée par le président et le greffier.

Art.211.- Le jugement peut ordonner l'exécution immédiate, nonobstant opposition ou appel et par provision avec dispense de caution jusqu'à une somme de 60.000 FC CFA et, au-delà, à charge de fournir caution.

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

Art.212.- Les jugements par défaut sont signifiés par le greffier qui rédige un procès-verbal signé par lui et la personne qui a reçu l'acte. Une expédition du jugement est remise à ladite personne.

L'opposition doit être faite dans le délai de quinze jours à compter de la date de la signification si le défaillant habite dans l'île où siège le tribunal ; d'un mois s'il habite dans une autre île et de trois mois s'il habite à l'étranger.

L'opposition est faite au greffe du tribunal du travail par déclaration ou par lettre recommandée avec accusé de réception.

Art.213.- Les jugements du Tribunal du travail qui doivent être motivés sont rendus en premier et dernier ressort, sauf du chef de la compétence, lorsque le chiffre de la demande n'excède pas 60.000 FC CFA. Au-dessus de 60.000 F, les jugements sont susceptibles d'appel devant la Cour d'appel.

Art.214.- 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 la limite de sa compétence en dernier ressort, il se prononcera sans qu'il y ait lieu à appel.

Si une seule de ces demandes excède la limite de la compétence en dernier ressort, le tribunal statue sur le tout à charge d'appel.

Art.215.- Dans les quinze jours du prononcé du jugement, appel peut être interjeté par déclaration au greffe du tribunal ou par lettre recommandée.

La déclaration d'appel, le dossier du tribunal, une expédition du jugement, les lettres, mémoires et documents déposés par les parties sont transmis par le greffier à la Cour d'appel dans le délai de huit jours.

L'appel est jugé sur pièces. Toutefois, les parties peuvent demander à être entendues ; en cas, la représentation des parties obéit aux règles fixées par l'article 201.

Art.216.- Les jugements rendus en dernier ressort sont susceptibles de recours en cassation.

Art.217.- La procédure devant les juridictions statuant en matière sociale est gratuite.

En outre, pour l'exécution des jugements ou arrêts rendus à leur profit, les travailleurs bénéficient de plein droit de l'assistance judiciaire.

A cet effet, le président de la juridiction désignera l'huissier qui prêtera son ministère.

Art.218.- Des arrêtés détermineront les registres à tenir dans les tribunaux du travail.

Chapitre 2 - Du différend collectif

Art.219.- Tout différend collectif doit être immédiatement notifié par les parties à l'inspection du travail et des lois sociales du ressort.

L'inspecteur du travail et des lois sociales convoque les parties et procède sans délai à la tentative de conciliation.

Lorsqu'une des parties ne comparait pas, le conciliateur la convoque de nouveau dans un délai qui ne peut excéder deux jours, sans préjudice de sa condamnation à une amende prononcée par la juridiction compétente sur procès-verbal dressé par l'inspecteur du travail et des lois sociales.

A l'issue de la tentative de conciliation, l'inspecteur du travail et des lois sociales dresse un procès-verbal constatant soit l'accord total ou partiel, soit le désaccord des parties, lesquelles en reçoivent ampliation.

Les accords produisent effet, sauf stipulation contraire, à dater du jour de la notification du conflit à l'autorité compétente.

Les accords de conciliation sont exécutoires dans les conditions prévues aux articles 206 et 207.

Art.220.- En cas d'échec de la conciliation, le différend est soumis obligatoirement par l'inspecteur du travail et des lois sociales :

- soit à la procédure contractuelle d'arbitrage, s'il en existe une en application d'une convention collective liant les parties ;
- soit à la procédure d'arbitrage désignée ci-dessous.

Art.221.- Lorsqu'aucune procédure contractuelle n'a été prévue par convention collective, l'arbitrage des différends collectifs non réglés par la conciliation est assuré par un Conseil d'arbitrage institué dans chacune des îles de l'Archipel et comprenant :

- Président : le président du Tribunal du travail
- Membres : deux assesseurs employeurs et deux assesseurs travailleurs du Tribunal du travail du ressort désignés par décision du Ministre chargé du travail.

Art.222.- Le Conseil d'arbitrage ne peut statuer sur d'autres objets que ceux déterminés par le procès-verbal de non-conciliation ou ceux qui, résultant d'événements postérieurs à ce procès-verbal, sont la conséquence directe du différend en cours.

Il statue en droit sur les différends relatifs à l'interprétation et l'exécution des lois, règlements, conventions collectives ou accords d'établissement en vigueur.

Il statue en équité sur les autres différends, notamment lorsque ceux-ci portent sur les salaires ou sur les conditions du travail, quand celles-ci ne sont pas fixées par les dispositions des lois, règlements, conventions collectives ou accords d'établissements en vigueur, ainsi que sur les différends à la négociation et à la révision des clauses des conventions collectives.

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

Le conseil d'arbitrage juge sur pièces, mais il peut entendre les parties, si elles le requièrent.

Art.223.- La sentence arbitrale est notifiée immédiatement aux parties par le président du Conseil d'arbitrage.

A l'expiration d'un délai de dix jours à compter de la notification et si aucune des parties n'a manifesté son opposition, la sentence acquiert force exécutoire dans les conditions fixées à l'article 224.

L'opposition est formée, à peine de nullité, par lettre recommandée avec avis de réception adressée au président du Conseil d'arbitrage.

Art.224.- L'exécution de la sentence arbitrale non frappée d'opposition est obligatoire.

Elle produit effet, sauf stipulation contraire, à dater du jour de la notification du conflit à l'inspecteur du travail et des lois sociales.

La minute de la sentence arbitrale est déposée au greffe du tribunal du travail du lieu de l'arbitrage.

Art.225.- Les syndicats professionnels peuvent exercer toutes les actions qui naissent d'un accord de conciliation ou d'une sentence arbitrale non frappée d'opposition.

Art.226.- Les sentences arbitrales qui ont acquis force exécutoire peuvent, dans les dix jours qui suivent, faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir.

Ce recours est introduit devant la juridiction compétente et jugé dans les délais, formes et conditions prévus en la matière.

Les procédures de conciliation et d'arbitrage sont gratuites.

Art.227.- Dans la défense de leurs intérêts professionnels, le droit de grève est reconnu aux travailleurs.

Toutefois, les travailleurs ne peuvent cesser collectivement le travail qu'après expiration d'un délai de huit jours suivant la notification à l'employeur ou aux employeurs d'un préavis écrit énonçant les motifs et la durée de la grève envisagée. La notification du préavis doit être faite par les travailleurs intéressés ou par la ou les organisations syndicales de ces travailleurs, s'il en existe.

Le défaut de préavis ou le non respect du délai de préavis de huit jours pourra faire l'objet d'une mise à pied d'une durée maximale de quinze jours.

Titre 10 - Pénalités

Art.228.- Dans le présent titre, les sommes indiquées s'entendent en monnaie ayant cours légal.

Art.229.- Sera puni d'une amende civile de 5.000 F, tout assesseur du tribunal du travail qui ne se sera pas rendu sans motif légitime à son poste sur la convocation qui lui aura été notifiée.

En cas de récidive, l'amende civile sera de 10.000 FC et le tribunal pourra, en outre, le déclarer incapable d'exercer à l'avenir les fonctions d'assesseur du tribunal du travail.

Le jugement sera imprimé et affiché à ses frais.

Les amendes seront prononcées par le tribunal du travail.

Art.230.- Seront punis d'une amende de 2.500 à 20.000 FC et, en cas de récidive d'une amende de 5.000 à 30.000 FC :

- a) les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 38, 63 alinéa 2, 69, 70, 101, 103 alinéa 3, 104 et 189 ;
- b) les employeurs, fondés de pouvoir ou leurs préposés responsables du défaut d'affichage conforme aux dispositions de l'article 115.

Art.231.- Seront punis d'une amende de 5.000 à 30.000 FC et, en cas de récidive, d'une amende de 10.000 à 60.000 FC :

- a) les auteurs d'infractions aux dispositions de l'article 124, alinéa 2 ;
- b) les auteurs d'infractions aux dispositions des arrêtés prévus par l'article 40.

Art.232.- Seront punis d'une amende de 5.000 à 30.000 FC et, en cas de récidive, d'une amende de 10.000 à 60.000 FC :

- a) les auteurs d'infractions aux dispositions des arrêtés prévus par les articles 41, 123 alinéa 2, 125 alinéa 2, 147, 186 alinéa 2 et 187.
- b) les personnes qui auront omis de faire la déclaration prévue à l'article 146.

Dans le cas d'infractions aux dispositions des arrêtés prévus par l'article 147, la récidive pourra, en outre, être punie d'un emprisonnement de six jours à deux mois.

S'il y a double récidive, l'emprisonnement sera obligatoirement prononcé.

Art.233.- Les infractions aux dispositions des articles 3 à 6 inclus, 23 et de l'article 30 seront poursuivies contre les directeurs ou administrateurs des syndicats et punies d'une amende de 10.000 à 50.000 F.

En cas de fausse déclaration relative aux statuts et aux noms et qualités des administrateurs ou directeurs, l'amende pourra être portée à 75.000 F.

La contrefaçon, l'imitation, l'usage frauduleux des marques syndicales ou labels seront punis d'une amende de 15.000 à 80.000 FC et en cas de récidive d'un emprisonnement de un mois.

Art.234.- Seront punis d'une amende de 10.000 à 50.000 FC et, en cas de récidive, d'une amende de 30.000 à 150.000 FC et d'un emprisonnement de cinq jours à un mois ou de l'une de ces deux peines seulement :

- a) les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 42, 123 alinéa 1, 130 alinéa 2 et 3, 138 et 145 ;
- b) les auteurs d'infractions aux arrêtés prévus aux articles 34 alinéa 2, 180, 143 et 190.

Dans le cas d'infraction à l'article 42, s'il y a double récidive, l'emprisonnement sera obligatoirement prononcé.

Dans le cas d'infraction à l'article 123, les pénalités ne seront pas encourues si l'infraction a été l'effet d'une erreur portant sur l'âge des enfants commise lors de l'établissement de la carte du travail.

Art.235.- Seront punis d'une amende de 15.000 à 150.000 FC et en cas de récidive d'une amende de 30.000 à 200.000 FC et d'un emprisonnement de cinq jours à un mois ou de l'une de ces deux peines seulement :

- a) les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 93, 94, 112, 117, 119 et 121 ;
- b) les auteurs d'infractions aux dispositions des décrets et arrêtés prévus par les articles 86, 99, 113 et 117 alinéa 4 ;
- c) toute personne qui aura employé un travailleur de nationalité étrangère démunie de carte de travailleur ou munie d'une carte établie pour une profession autre que celle de l'emploi réellement tenu ;
- d) tout employeur, fondé de pouvoir ou préposé, qui aura sciemment engagé ou tenté d'engager ou conserver à son service un travailleur encore lié à un autre employeur par un 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.

Art.236.- Sera puni d'une amende de 50.000 à 150.000 FC et d'un emprisonnement de quinze jours à six mois ou de l'une de ces deux peines seulement, quiconque aura porté ou tenté de porter atteinte soit à la libre désignation des délégués du personnel, soit à l'exercice régulier de leur fonction.

En cas de récidive, l'emprisonnement sera toujours prononcé. Ces infractions pourront être constatées soit par l'inspecteur du travail et des lois sociales soit par les officiers de la Police judiciaire sur dénonciation de l'inspecteur du travail et des lois sociales.

Art.237.- Seront punis d'une amende de 100.000 à 500.000 FC et un emprisonnement de trois mois à trois ans ou de l'une de ces deux peines seulement :

- a) les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 2 alinéa 2 et 3, 103 alinéa 2, sur le paiement du salaire en alcool ou boisson alcoolisée, et 13, sur la liberté syndicale ;
- b) les personnes qui auront fait sciemment une fausse déclaration d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- c) toute personne qui, par violence, menaces, tromperie, dol ou promesse, aura contraint ou tenté de contraindre un travailleur à s'embaucher contre son gré, ou qui, par les mêmes moyens aura tenté de l'embaucher ou l'aura empêché de s'embaucher ou de remplir les obligations imposées par son contrat ;
- d) toute personne qui sciemment, en faisant usage d'un contrat fictif ou d'une carte de travailleur contenant des indications inexactes, se sera fait embaucher ou se sera substitué à un autre travailleur ;
- e) tout employeur, fondé de pouvoir ou préposé qui aura porté sciemment sur la carte 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) 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 nature.

Art.238.- Seront punis d'une amende de 25.000 à 50.000 FC et, en cas de récidive, d'une amende de 30.000 à 75.000 FC les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 115, sauf en matière d'affichage, 116 et 191.

Art.239.- Sera puni d'une amende de 20.000 à 100.000 FC et d'un emprisonnement de quinze jours à trois mois, ou de l'une de ces deux peines seulement, toute personne qui s'est opposée ou a tenté de s'opposer à l'exécution des obligations ou à l'exercice des pouvoirs qui incombent aux inspecteurs et aux contrôleurs du travail et aux médecins inspecteurs du travail.

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 de faits de même nature à l'égard des inspecteurs ou de leurs suppléants.

Art.240.- 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 sera puni des peines prévues par les dispositions du Code pénal relative à l'abus de confiance.

Art.241.- Les dispositions légales sur le sursis sont applicables à toutes 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 infraction, sans que, cependant, le montant total des amendes infligées puisse excéder cinquante fois les taux minima 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 230, 232, 234, 235 et 236, il y a récidive lorsque, dans les douze mois antérieurs aux faits poursuivis, le contrevenant a déjà été condamné pour un fait identique.

Art.242.- Les chefs d'entreprises sont civilement responsables des condamnations prononcées contre leurs fondés de pouvoir ou préposés.

Titre 11 - Dispositions transitoires

Art.243.- 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.

Sous réserve des dispositions de l'article 1, alinéa 4, toute clause d'un contrat en cours qui ne serait pas conforme aux dispositions de la présente loi, ou d'un décret ou arrêté pris pour son application sera modifiée dans un délai de quatre mois à compter de la publication de la présente loi ou du décret ou arrêté en question.

Au cas de refus de l'une des parties, le tribunal du travail pourra ordonner, sous peine d'astreinte, de procéder aux modifications qui seront jugées nécessaires.

Art.244.- Aussi longtemps que de nouvelles conventions collectives n'auront pas été établies dans le cadre de la présente loi, les conventions antérieures resteront en vigueur en celles de leurs dispositions qui ne lui sont pas contraires et qui sont plus favorables aux salariés.

Art.245.- Les institutions et procédures existant en application de règlements antérieurement en vigueur en matière de travail, de sécurité sociale et de prestation familiale demeurent applicables jusqu'au moment où seront mises en place d'autres institutions et procédures découlant de la présente loi et des actes subséquents.

Art.246.- Sont abrogées toutes dispositions contraires à la présente loi.