

# Côte d'Ivoire

## Code du travail

Loi n°95/15 du 12 janvier 1995

### Sommaire

Dispositions générales .....	1
Titre 1 - Emploi .....	2
Titre 2 - Conditions de travail.....	8
Titre 3 - Salaire .....	13
Titre 4 - Hygiène, sécurité et santé au travail .....	16
Titre 5 - Syndicats professionnels.....	17
Titre 6 - Représentation des travailleurs dans l'entreprise.....	19
Titre 7 - Conventions collectives de travail .....	21
Titre 8 - Différends relatifs au travail .....	23
Titre 9 - Contrôle du travail et de l'emploi.....	31
Titre 10 - Pénalités.....	33
Titre 11 - Dispositions transitoires et finales .....	34

### Dispositions générales

**Art.1.-** Le présent Code du travail est applicable sur tout le territoire de la République de Côte d'Ivoire.

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

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

**Art.2.-** Au sens du présent code, est considéré comme travailleur, ou salarié, quels que soient son sexe, sa race et sa nationalité, toute personne physique qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direc-

tion et l'autorité d'une autre personne physique ou morale, publique ou privée, appelée employeur.

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

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

**Art.3.-** Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue. On entend par travail forcé ou obligatoire tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de son plein gré.

**Art.4.-** Sous réserve des dispositions expresses du présent code, ou de tout autre texte de nature légi-

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

**Art.5.-** Sous réserve de dérogation expresse, les dispositions du présent code sont d'ordre public. En conséquence, toute règle résultant d'une décision unilatérale, d'un contrat ou d'une convention et qui ne respecte pas les dispositions dudit code ou des textes pris pour son application est nulle de plein droit.

Le caractère d'ordre public ne fait pas obstacle à ce que des garanties ou droits supérieurs à ceux prévus par le présent code soient accordés aux travailleurs par décision unilatérale d'un employeur ou d'un groupement patronal, par un contrat de travail, une convention collective ou un usage.

**Art.6.-** Les travailleurs qui bénéficient d'avantages consentis préalablement à l'entrée en vigueur du présent code au titre d'une décision unilatérale de l'employeur, d'un contrat de travail d'une convention collective ou d'un accord d'établissement continuent à en bénéficier pendant leur durée respective, lorsque ces avantages sont supérieurs à ceux qui leur sont reconnus par le présent code.

**Art.7.-** Un exemplaire du présent code doit être tenu par l'employeur à la disposition des délégués du personnel pour consultation.

## Titre 1 - Emploi

### Chapitre 1 - Dispositions générales

**Art.11.1.-** Les employeurs peuvent embaucher directement leurs travailleurs. Ils peuvent aussi recourir aux services de bureaux de placement privés ou publics.

**Art.11.2.-** L'ouverture de bureaux ou d'offices privés de placement ayant pour objet exclusif ou

principal d'agir comme intermédiaires entre employeurs et travailleurs est autorisée dans des conditions déterminées par décret.

**Art.11.3.-** Les entreprises peuvent faire appel à du personnel extérieur dans le cadre du travail temporaire et du prêt de main-d'oeuvre. Elles peuvent recourir aux services d'un tâcheron.

**Art.11.4.-** Est entrepreneur de travail temporaire toute personne physique ou morale dont l'activité exclusive est de mettre à la disposition provisoire d'utilisateurs, personnes physiques ou morales, des salariés, qu'en fonction d'une qualification convenue, elle embauche et rémunère à cet effet.

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

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

**Art.11.5.-** Le prêt de main-d'oeuvre à but non lucratif est autorisé. Le prêt de main-d'oeuvre à but lucratif ne peut être réalisé que dans le cadre du travail temporaire.

Tout prêt de main-d'oeuvre à but lucratif qui n'est pas réalisé dans le cadre du travail temporaire est nul. Sans préjudice des sanctions encourues par l'utilisateur au titre de l'article 100.1 du présent code, le travailleur peut faire valoir l'existence d'un contrat de travail le liant à l'utilisateur, sans que cette faculté emporte renonciation aux droits que le travailleur peut avoir à l'encontre du prêteur de main-d'oeuvre.

**Art.11.6.-** Le tâcheron est un sous-entrepreneur qui, sans être propriétaire d'un fonds commercial, artisanal ou agricole, et engageant lui-même la main-d'oeuvre nécessaire, passe avec un entrepreneur un contrat écrit ou verbal pour l'exécution d'un travail ou la fourniture de certains services moyennant un prix forfaitaire.

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

**Art.11.7.-** Quand les travaux sont exécutés dans les ateliers, magasins ou chantiers de l'entrepreneur, ce dernier est, en cas d'insolvabilité du tâcheron, subs-

titué à celui-ci en ce qui concerne le paiement des salaires dus aux travailleurs.

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

**Art.11.8.-** S'il survient un changement d'employeur, personne physique ou personne morale, par suite notamment de succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel entrepreneur et le personnel de l'entreprise.

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

**Art.11.9.-** Le nouvel employeur garde néanmoins le droit de procéder à des ruptures de contrat de travail dans les conditions prévues au présent code.

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

**Art.11.10.-** Des décrets d'application déterminent, en tant que de besoin, les modalités d'application du présent chapitre.

## Chapitre 2 - Formation professionnelle - Apprentissage

**Art.12.1.-** La formation professionnelle des travailleurs est organisée dans des conditions prévues par décret.

**Art.12.2.-** Le contrat d'apprentissage est celui par lequel un chef d'établissement industriel, commercial ou agricole, un artisan ou un façonnier s'oblige à donner ou à faire donner une formation professionnelle méthodique et complète à une autre personne et par lequel celle-ci s'engage, en retour, à se conformer aux instructions qu'elle reçoit et à exécuter les ouvrages qui lui sont confiés en vue de sa formation.

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

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

**Art.12.3.-** Le contrat d'apprentissage est établi en tenant compte des usages et coutumes de la profession.

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

**Art.12.4.-** Nul ne peut recevoir des apprentis mineurs s'il n'est âgé de 21 ans au moins.

**Art.12.5.-** Aucun maître, s'il ne vit en famille ou en communauté, ne peut loger en son domicile personnel ou dans son atelier, comme apprenties, des jeunes filles mineures.

**Art.12.6.-** Ne peuvent recevoir des apprentis mineurs les individus qui ont été condamnés, soit pour crime, soit pour délit contre les moeurs.

**Art.12.7.-** Le maître doit prévenir sans retard les parents de l'apprenti ou leurs représentants en cas de maladie, d'absence ou de tout autre fait de nature à motiver leur intervention.

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

**Art.12.8.-** Le maître doit traiter l'apprenti en bon père de famille.

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

**Art.12.9.-** Le maître doit enseigner à l'apprenti, progressivement et complètement, l'art, le métier ou la profession spéciale qui fait l'objet du contrat.

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

**Art.12.10.-** L'apprenti doit à son maître, dans le cadre de l'apprentissage, obéissance et respect. Il doit l'aider par son travail dans la mesure de ses aptitudes et de ses forces.

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

**Art.12.11.-** L'embauche comme ouvriers ou employés de jeunes gens liés par un contrat d'apprentissage, élèves ou stagiaires dans des écoles ou centres de formation professionnelle, est passible d'une indemnité au profit du chef d'établissement abandonné.

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

### Chapitre 3 - Conclusion du contrat de travail

**Art.13.1.-** Le contrat de travail est passé librement et, sous réserve des dispositions du présent code, constaté dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter.

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

**Art.13.2.-** Le contrat de travail peut être conclu pour une durée indéterminée, ou pour une durée déterminée, selon les règles définies au chapitre 4 du présent titre.

**Art.13.3.-** L'existence du contrat de travail se prouve par tous moyens.

**Art.13.4.-** Le contrat de travail, qu'il soit à durée déterminée ou à durée indéterminée, peut comporter une période d'essai dont la durée totale maximale est fixée par décret.

Lorsque les parties au contrat de travail décident de soumettre leurs relations à une période d'essai ou de la renouveler, le contrat doit être passé par écrit ou constaté par une lettre d'embauche mentionnant la durée de la période d'essai.

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

**Art.13.5.-** Les conditions dans lesquelles un employeur peut subordonner la conclusion d'un contrat de travail, ou son maintien, à la constitution d'une garantie financière, sont déterminées par décret.

**Art.13.6.-** Lorsqu'un travailleur ayant rompu abusivement son contrat de travail engage à nouveau ses services, le nouvel employeur est solidairement responsable du dommage causé à l'employeur précédent dans les trois cas suivants :

- 1) quand il est démontré qu'il est intervenu dans le débauchage ;
- 2) quand il a embauché un travailleur qu'il savait lié par un contrat de travail ;
- 3) quand il a continué à occuper un travailleur après avoir appris que ce travailleur était encore lié à un employeur par un contrat de travail. Dans ce troisième cas, la responsabilité du nouvel employeur cesse d'exister si, au moment où il a été averti, le contrat de travail abusivement rompu par le travailleur arrive à expiration ; soit s'il s'agit de contrat à durée déterminée, par l'arrivée du terme ; soit s'il s'agit de contrat à durée indéterminée, par l'expiration du préavis ou si un délai de quinze jours s'était écoulé depuis la rupture dudit contrat.

### Chapitre 4 - Contrats à durée déterminée

**Art.14.1.-** Le contrat de travail à durée déterminée est un contrat qui prend fin à l'arrivée d'un terme fixé par les parties au moment de sa conclusion.

**Art.14.2.-** A l'exception des contrats visés au second alinéa de l'article 14.7 du présent code, le contrat de travail à durée déterminée doit être passé par écrit ou constaté par une lettre d'embauche.

**Art.14.3.-** Le contrat de travail conclu pour une durée déterminée doit comporter un terme précis fixé dès sa conclusion ; il doit donc indiquer soit la date de son achèvement, soit la durée précise pour laquelle il est conclu.

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

**Art.14.4.-** Les contrats à terme précis ne peuvent être conclus pour une durée supérieure à deux ans.

**Art.14.5.-** Les contrats à terme précis peuvent être renouvelés sans limitation. Toutefois, ces renouvellements ne peuvent avoir pour effet d'entraîner un dépassement de la durée maximale de deux ans.

**Art.14.6.-** Les contrats à durée déterminée peuvent comporter un terme imprécis lorsqu'ils sont conclus pour assurer le remplacement d'un travailleur temporairement absent, pour la durée d'une saison, pour un surcroît occasionnel de travail ou pour une activité inhabituelle de l'entreprise.

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

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

**Art.14.7.-** Les contrats à terme imprécis peuvent être renouvelés librement sans limitation de nombre et sans perte de leur qualité.

Sont assimilés aux contrats à durée déterminée à terme imprécis, les contrats des travailleurs journaliers engagés à l'heure ou à la journée pour une occupation de courte durée et payés à la fin de la journée, de la semaine ou de la quinzaine.

**Art.14.8.-** Le contrat de travail à durée déterminée prend fin à l'arrivée du terme sans indemnités ni préavis.

Il ne peut être rompu avant terme que par force majeure, accord commun ou faute lourde de l'une des parties.

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

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

**Art.14.9.-** Les contrats de travail à durée déterminée qui ne satisfont pas aux exigences posées par le

présent chapitre sont réputés être à durée indéterminée.

## Chapitre 5 - Exécution et suspension du contrat de travail

**Art.15.1.-** Le règlement intérieur est établi par le chef d'entreprise sous réserve de la communication dont il est fait mention au troisième alinéa du présent article. Son contenu est limité exclusivement aux règles relatives à l'organisation technique du travail, à la discipline et aux prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité, nécessaires à la bonne marche de l'entreprise.

Toutes les autres clauses qui viendraient à y figurer, notamment celles relatives à la rémunération, sont considérées comme nulles de plein droit, sous réserve des dispositions de l'article 32.4 du présent code.

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

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

**Art.15.2.-** Les modifications apportées au règlement intérieur ainsi que toute instruction nouvelle générale et permanente, quelle qu'en soit la forme, émanant de la direction et relative aux matières qui sont du domaine du règlement intérieur, sont soumises aux mêmes conditions de communication, d'affichage et de dépôt que le règlement intérieur déjà établi.

**Art.15.3.-** Dans les limites de son contrat, le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise. Il doit notamment fournir le travail pour lequel il a été embauché, l'exécuter lui-même et avec soin.

**Art.15.4.-** Sauf convention contraire, il lui est loisible d'exercer en dehors de son temps de travail, toute activité à caractère professionnel non susceptible de concurrencer l'entreprise ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.

**Art.15.5.-** Est nulle de plein droit toute clause d'un contrat portant interdiction pour le travailleur d'exercer une activité quelconque à l'expiration du contrat.

**Art.15.6.-** L'employeur doit procurer le travail convenu au lieu convenu. Il ne peut exiger un travail autre que celui prévu au contrat, sauf cas d'urgence ou de péril et pour une tâche temporaire.

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

**Art.15.7.-** Il est interdit à l'employeur d'infliger des amendes ou une double sanction pour la même faute.

**Art.15.8.-** Le contrat est suspendu, notamment :

- a) en cas de fermeture de l'établissement par suite du départ de l'employeur sous les drapeaux ou pour une période obligatoire d'instruction militaire ;
- b) pendant la durée du service militaire du travailleur et pendant les périodes obligatoires d'instruction militaire auxquelles il est astreint ;
- c) pendant la durée de l'absence du travailleur, en cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé dans des conditions déterminées par décret, durée limitée à six mois ; ce délai peut être prorogé jusqu'au remplacement du travailleur ;
- d) pendant la période de détention préventive du travailleur motivée par des raisons étrangères au service et lorsqu'elle est connue de l'employeur, dans la limite de six mois ;
- e) pendant les permissions exceptionnelles pouvant être accordées par l'employeur au travailleur à l'occasion d'événements familiaux touchant directement son propre foyer ;
- f) pendant les périodes de chômage technique prévues à l'article 15.11 ci-dessous.

**Art.15.9.-** Dans les trois premiers cas, l'employeur est tenu de verser au travailleur, dans la limite normale de préavis, une indemnité égale au montant de sa rémunération pendant la durée de l'absence.

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

Dans le cas de maladies, les indemnités prévues à l'alinéa précédent peuvent être versées par le service médical interentreprises auquel adhère l'em-

ployeur, à l'aide de fonds provenant de la participation de ses adhérents.

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

**Art.15.10.-** Les droits des travailleurs mobilisés sont garantis, en tout état de cause, par la législation en vigueur.

**Art.15.11.-** Lorsqu'en raison de difficultés économiques graves, ou d'événements imprévus relevant de la force majeure, le fonctionnement de l'entreprise est rendu économiquement ou matériellement impossible, ou particulièrement difficile, l'employeur peut décider de la suspension de tout ou partie de son activité.

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

La mise en chômage technique prononcée pour une durée déterminée peut être renouvelée.

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

L'Inspecteur du travail et les lois sociales est informé sans délai de toute décision de mise en chômage technique ou de son renouvellement.

## Chapitre 6 - Rupture du contrat de travail

**Art.16.1.-** Pendant la période d'essai fixée sans fraude ni abus, le contrat de travail peut être rompu librement sans préavis et sans que l'une ou l'autre des parties puisse prétendre à indemnités.

**Art.16.2.-** Le contrat de travail à durée déterminée cesse dans les conditions prévues au chapitre 4 du présent titre.

**Art.16.3.-** Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté du salarié. Il peut cesser par la volonté de l'employeur qui dispose d'un motif légitime.

**Art.16.4.-** La résiliation du contrat de travail est subordonnée à un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture. En l'absence de conventions collectives, un décret détermine les conditions et la durée du préavis, compte tenu, notamment, de la durée du contrat et des catégories professionnelles.

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

**Art.16.5.-** Pendant la durée du délai de préavis, l'employeur et le travailleur sont tenus au respect de toutes les obligations réciproques qui leur incombent.

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

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

**Art.16.6.-** Toute rupture de contrat à durée indéterminée, sans préavis ou sans que le délai de préavis ait été intégralement observé, emporte obligation, pour la partie responsable, de verser à l'autre partie une indemnité dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'a pas été effectivement respecté.

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

**Art.16.7.-** Le chef d'entreprise qui envisage d'effectuer un licenciement pour motif économique de plus d'un travailleur doit organiser avant l'application de sa décision une réunion d'information et d'explication avec les délégués du personnel qui peuvent se faire assister de représentants de leurs syndicats. L'Inspecteur du travail et des lois sociales du ressort participe à cette réunion.

Constitue un licenciement pour motif économique, le licenciement opéré par un employeur en raison d'une suppression ou transformation d'emploi, consécutives notamment à des mutations technologiques, à une restructuration ou à des difficultés

économiques de nature à compromettre l'activité et l'équilibre financier de l'entreprise.

**Art.16.8.-** Le chef d'entreprise doit adresser aux délégués du personnel et à l'Inspecteur du travail et des lois sociales, huit jours au moins avant la réunion prévue à l'article précédent, un dossier précisant les causes du licenciement projeté, les critères retenus, la liste du personnel à licencier et la date du licenciement.

**Art.16.9.-** L'Inspecteur du travail et des lois sociales signe avec les parties le procès-verbal de la réunion.

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

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

La défaillance de l'Inspecteur du travail et des lois sociales ou des délégués du personnel ne fait pas obstacle à la poursuite de la procédure.

**Art.16.10.-** Lorsque intervient le licenciement de plus d'un travailleur pour motif économique, le chef d'entreprise remet à l'Inspecteur du travail et des lois sociales trois exemplaires du dossier complet de la décision prise.

**Art.16.11.-** Toute rupture abusive du contrat donne lieu à dommages-intérêts.

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

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

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

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

- b) lorsque la responsabilité incombe à l'employeur, des usages, de la nature des services engagés, de l'ancienneté des services, de l'âge du travailleur, et des droits acquis à quelque titre que ce soit. Dans ce cas, le juge ne peut, sauf décision spécialement motivée en ce qui concerne l'importance toute particulière du préjudice subi ou de la faute commise par l'employeur, accorder des dommages-intérêts supérieurs à une année de salaire. Même par décision spécialement motivée, les dommages-intérêts ne peuvent dépasser dix-huit mois de salaire.

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

**Art.16.12.-** Dans tous les cas où la rupture du contrat n'est pas imputable au travailleur, y compris celui de force majeure, une indemnité de licenciement, fonction de la durée de service continu dans l'entreprise, est acquise au travailleur ou à ses héritiers.

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

**Art.16.13.-** Les parties ne peuvent renoncer à l'avance au droit de se prévaloir des règles relatives au licenciement.

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

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

**Art.16.14.-** A l'expiration du contrat, l'employeur doit remettre au travailleur, sous peine de dommages-intérêts, un certificat de travail indiquant exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature et les dates des emplois successivement occupés.

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

**Art.16.15.-** La cessation de l'entreprise, sauf en cas de force majeure, ne dispense pas l'employeur de respecter les règles établies au présent chapitre. La faillite et la liquidation judiciaire ne sont pas considérées comme des cas de force majeure.

## Titre 2 - Conditions de travail

### Chapitre 1 - Durée du travail

**Art.21.1.-** La durée et l'horaire de travail sont fixés par l'employeur dans le respect des règles édictées par le présent code et des textes pris pour son application. La durée et l'horaire de travail sont affichés sur les lieux de travail et communiqués à l'Inspecteur du travail et des lois sociales.

**Art.21.2.-** Dans tous les établissements soumis au présent code, à l'exception des établissements agricoles, la durée normale du travail des personnels, quels que soient leur sexe et leur mode de rémunération, est fixée à quarante heures par semaine. Cette durée peut être dépassée par application des règles relatives aux équivalences, aux heures supplémentaires, à la récupération des heures de travail perdues et à la modulation.

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

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

**Art.21.3.-** Des décrets déterminent les modalités d'application des dispositions de l'article précédent, et fixent notamment :

- 1) la répartition des heures de travail sur les jours de la semaine ;
- 2) les conditions dans lesquelles les employeurs peuvent déroger à la règle de l'horaire



collectif et pratiquer des horaires individualisés ;

- 3) s'il y a lieu et pour certaines professions, le nombre d'heures de présence au poste de travail réputé être équivalent à quarante heures ou à deux mille quatre cents heures de travail effectif ;
- 4) les cas et les conditions, notamment de rémunération majorée, dans lesquels peuvent être accomplies des heures supplémentaires ;
- 5) les cas et les conditions dans lesquels des interruptions collectives de travail peuvent donner lieu à une augmentation ultérieure de la durée du travail afin de compenser ces pertes d'activité, les heures ainsi récupérées n'étant pas considérées comme des heures supplémentaires ;
- 6) les conditions dans lesquelles les négociateurs sociaux peuvent conclure des accords de modulation instaurant, en fonction des fluctuations saisonnières prévisibles de l'activité des entreprises, une répartition inégale des heures de travail normales sur les diverses périodes de l'année, des périodes de moindre activité étant compensées par des périodes de plus grande activité ;
- 7) les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures supplémentaires.

## Chapitre 2 - Travail de nuit

**Art.22.1.-** Les heures pendant lesquelles le travail est considéré comme travail de nuit sont fixées dans des conditions déterminées par décret.

**Art.22.2.-** Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans.

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

**Art.22.3.-** Le repos des jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans doit avoir une durée minimale de douze heures consécutives.

**Art.22.4.-** Les conditions dans lesquelles s'effectue le travail de nuit, en particulier les garanties spécifiques exigées par la nature de ce travail, sont fixées par décret.

## Chapitre 3 - Travail des femmes et des enfants

**Art.23.1.-** La nature des travaux interdits aux femmes, aux femmes enceintes et aux enfants est déterminée dans des conditions fixées par décret.

**Art.23.2.-** L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou résilier son contrat de travail au cours d'une période d'essai.

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

**Art.23.3.-** Sauf faute lourde de l'intéressée ou impossibilité de maintenir le contrat pour une raison étrangère à la grossesse ou à l'accouchement, il est interdit à l'employeur de licencier une femme pendant sa grossesse ainsi que pendant les douze semaines qui suivent l'accouchement.

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

**Art.23.4.-** Toute femme enceinte dont l'état a été constaté médicalement peut rompre son contrat de travail sans préavis et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture du contrat. La même faculté est offerte à la mère pendant la période d'allaitement définie à l'article 23.7 du présent code.

**Art.23.5.-** A l'occasion de son accouchement, et sans que cette interruption de service puisse être considérée comme une cause de rupture du contrat, toute femme a le droit de suspendre son travail pendant quatorze semaines consécutives dont huit semaines postérieures à la délivrance ; cette suspension peut être prolongée de trois semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches.

Si l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail est prolongée jusqu'à épuisement des quatorze semaines

sans préjudice de la prolongation prévue à l'alinéa précédent.

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

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

**Art.23.6.-** Dès le troisième mois de sa grossesse, la femme a droit, dans la limite des tarifs des formations sanitaires administratives, au remboursement des soins médicaux en rapport avec l'état de grossesse ou les couches.

Pendant la période des quatorze semaines et sans préjudice de la prolongation prévue à l'article 23.5, alinéa 1, elle a également droit à une allocation de maternité égale au salaire qu'elle percevait au moment de la suspension de son contrat.

Ces prestations sont à la charge de la Caisse nationale de prévoyance sociale qui établit à cet effet un compte de gestion alimenté par les cotisations d'employeurs.

**Art.23.7.-** Pendant une période de quinze mois à compter de la naissance de l'enfant, la mère a droit à des repos pour allaitement. La durée totale de ces repos ne peut excéder une heure par journée de travail.

**Art.23.8.-** Les enfants ne peuvent être employés dans une entreprise, même comme apprentis, avant l'âge de 14 ans, sauf dérogation édictée par voie réglementaire.

**Art.23.9.-** L'Inspecteur du travail et des lois sociales peut requérir l'examen des femmes et des enfants par un médecin agréé en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède 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 des indemnités de préavis et de licenciement, s'il y a lieu.

## Chapitre 4 - Repos hebdomadaire et jours fériés

**Art.24.1.-** Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au minimum de vingt-quatre heures consécutives. Il a lieu en principe le dimanche.

Les modalités d'application du présent article, notamment les professions pour lesquelles et les conditions dans lesquelles le repos peut, exceptionnellement et pour des motifs nettement établis, soit être donné par roulement ou collectivement d'autres jours que le dimanche, soit être suspendu par compensation de certaines fêtes rituelles ou locales, sont fixées par voie réglementaire.

**Art.24.2.-** La liste et le régime des jours fériés sont déterminés par décret. Le jour de la fête nationale et le 1er mai, fête du travail, sont fériés, chômés et payés.

## Chapitre 5 - Congés payés

**Art.25.1.-** Sauf disposition plus favorable des conventions collectives ou du contrat individuel, le travailleur acquiert droit au congé payé, à la charge de l'employeur, à raison de deux jours ouvrables par mois de service effectif, sauf en ce qui concerne les travailleurs de moins de 18 ans qui ont droit à deux jours et deux dixièmes.

**Art.25.2.-** La durée annuelle du congé défini à l'article précédent est augmentée de deux jours ouvrables après quinze ans d'ancienneté dans la même entreprise, de quatre jours après vingt ans, de six jours après vingt-cinq ans et de huit jours après trente ans.

**Art.25.3.-** Pour le calcul de la durée du congé acquis, ne sont pas déduites les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle, les périodes de repos des femmes en couches prévues par l'article 23.5 du présent code et, dans une limite de six mois, les absences pour maladies dûment constatées par un médecin agréé.

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

**Art.25.4.-** Dans la limite de dix jours, ne peuvent être déduites de la durée du congé acquis, les permissions exceptionnelles accordées au travailleur à l'occasion d'événements familiaux touchant directement son propre foyer.

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

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

**Art.25.5.-** Le droit pour un salarié de prendre effectivement son congé s'ouvre après une durée de service effectif égale à un an.

**Art.25.6.-** Le congé doit effectivement être pris dans les douze mois après l'embauche ou le retour du précédent congé.

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

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

**Art.25.7.-** Avec l'accord du salarié, le congé peut être fractionné à condition que le salarié bénéficie d'un repos d'au moins quatorze jours consécutifs, jours de repos hebdomadaire ou jours fériés éventuels compris.

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

**Art.25.8.-** L'employeur doit verser au travailleur, pendant toute la durée du congé, une allocation au moins égale aux salaires et aux divers éléments de rémunération définis à l'article 31.7. Cette allocation est versée au travailleur au moment de son départ en congé.

**Art.25.9.-** Lorsque le contrat de travail prend fin avant que le salarié n'ait pu prendre effectivement ses congés, une indemnité calculée sur la base des droits à congé acquis au jour de l'expiration du contrat doit lui être versée à titre de compensation.

**Art.25.10.-** Les travailleurs engagés à l'heure ou à la journée pour une occupation temporaire perçoivent une indemnité compensatrice de congé payé en même temps que le salaire acquis, au plus tard à la fin de la dernière journée de travail.

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

**Art.25.11.-** Les travailleurs des entreprises de travail temporaire visées à l'article 11.4 qui sont appelés à exécuter leur travail au service d'entreprises utilisatrices perçoivent, à l'issue de chaque mission, une indemnité compensatrice de congé égale au douzième de la rémunération totale perçue au cours de la mission.

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

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

**Art.25.12.-** En dehors des cas prévus aux articles ci-dessus, est nulle et de nul effet toute convention prévoyant l'octroi d'une indemnité compensatrice en lieu et place du congé.

## Chapitre 6 - Voyages et transports

**Art.26.1.-** Sous réserve des dispositions prévues à l'article 26.6, sont à la charge de l'employeur les frais de voyage du travailleur, de son conjoint et de ses enfants mineurs vivant habituellement avec lui, ainsi que les frais de transport de leurs bagages :

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

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

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

**Art.26.2.-** Lorsque le contrat de travail est résilié pour des causes autres que celles visées à l'article précédent ou par la faute lourde du travailleur, le montant des frais de transport, aller et retour, incombant à l'entreprise est proportionnel au temps de service du travailleur.

**Art.26.3.-** La classe de passage et le poids des bagages sont déterminés par la situation occupée par l'employé dans l'entreprise, suivant la stipulation de la convention collective ou, à défaut, suivant les règles adoptées par l'employeur à l'égard de son personnel ou suivant les usages locaux.

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

**Art.26.4.-** Sauf stipulations contraires, les voyages et les transports sont effectués par une voie et des transports normaux au choix de l'employeur.

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

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

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

**Art.26.5.-** A défaut de convention contraire, le travailleur qui use d'une voie et de moyens de transport moins rapides que ceux régulièrement choisis par l'employeur ne peut prétendre, de ce fait, à des délais de route plus longs que ceux prévus pour la voie et les moyens normaux.

S'il use d'une voie ou de moyens plus rapides, il continue à bénéficier, en plus de la durée du congé

proprement dit, des délais qui auraient été nécessaires avec l'usage de la voie et des moyens choisis par l'employeur.

**Art.26.6.-** Le travailleur qui a cessé son service peut exiger auprès de son ancien employeur, ses droits en matière de congé, de voyage et de transport dans un délai maximum d'une année à compter de la cessation de travail chez ledit employeur. Toutefois, les frais de voyage ne sont payés par l'employeur qu'en cas de déplacement effectif du travailleur.

**Art.26.7.-** Les dispositions du présent chapitre ne peuvent être un obstacle à l'application de la réglementation sur les conditions d'admission et de séjour des étrangers.

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

## Chapitre 7 - Oeuvres sociales

**Art.27.1.-** Est considérée comme économat toute organisation où l'employeur pratique, directement ou indirectement, la vente ou la cession de marchandises aux travailleurs de l'entreprise pour leurs besoins personnels et normaux.

Les économats sont admis sous la triple condition :

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

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

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

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

**Art.27.2.-** Les conditions d'ouverture, de fonctionnement et de fermeture des économats sont fixées par décret.

**Art.27.3.-** Des services sociaux, notamment des cantines, restaurants, cafétérias, crèches, terrains de loisirs, sans que cette énumération soit limitative, peuvent être créés au sein des entreprises dans des conditions déterminées par décret.

## Titre 3 - Salaire

### Chapitre 1 - Détermination du salaire

**Art.31.1.-** Par rémunération ou salaire, il faut entendre le salaire de base ou minimum et tous les autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

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

**Art.31.2.-** Dans les conditions prévues au présent titre, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les salariés, quels que soient leur sexe, leur âge, leur ascendance nationale, leur race, leur religion, leurs opinions politiques et religieuses, leur origine sociale, leur appartenance ou leur non-appartenance à un syndicat.

**Art.31.3.-** Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

Les catégories et classifications professionnelles ainsi que les critères de promotion professionnelle doivent être communs aux travailleurs des deux sexes.

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

**Art.31.4.-** La rémunération d'un travail à la tâche ou aux pièces doit être calculée de telle sorte qu'elle procure au travailleur de capacité moyenne et travaillant normalement un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps effectuant un travail analogue.

**Art.31.5.-** Dans le cas où le travailleur permanent, qui n'est pas originaire du lieu d'emploi et n'y a

pas sa résidence habituelle, ne peut, par ses propres moyens, se procurer un logement suffisant pour lui et sa famille, l'employeur est tenu de le lui assurer dans les conditions fixées par décret.

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

Ces prestations éventuelles constituent un élément du salaire.

**Art.31.6.-** Des décrets pris après avis de la Commission consultative du travail fixent les salaires minima interprofessionnels garantis (SMIG).

**Art.31.7.-** Lorsque la rémunération des services est constituée, en totalité ou en partie, par des commissions ou primes et prestations diverses ou des indemnités représentatives de ces prestations, dans la mesure où celles-ci ne constituent pas un remboursement de frais, il en est tenu compte pour le calcul de la rémunération du congé payé, ainsi que pour le calcul des indemnités de préavis, de licenciement et des dommages-intérêts.

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

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

### Chapitre 2 - Paiement du salaire

**Art.32.1.-** Le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal, nonobstant toute stipulation contraire.

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

Sous réserve des dispositions du chapitre 1 du présent titre, nul n'est tenu d'accepter en tout ou en partie le paiement en nature de son salaire.

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

**Art.32.2.-** La paie est faite, sauf cas de force majeure, sur le lieu de travail ou au bureau de l'employeur lorsqu'il est voisin du lieu de travail. En aucun cas, elle ne peut être faite dans un débit de boissons ou dans un magasin de vente, sauf pour les travailleurs qui y sont normalement occupés, ni le jour où le travailleur a droit au repos.

**Art.32.3.-** A l'exception des professions dont la liste est définie par décret, le salaire doit être payé à intervalles réguliers ne pouvant excéder quinze jours pour les travailleurs engagés à la journée ou à la semaine et un mois pour les travailleurs engagés à la quinzaine ou au mois.

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

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

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

**Art.32.4.-** Les travailleurs absents le jour de paie peuvent retirer leur salaire aux heures normales d'ouverture de la caisse et conformément au règlement intérieur de l'entreprise.

**Art.32.5.-** Le paiement du salaire doit être constaté par une pièce dressée ou certifiée par l'employeur ou son représentant et émargée par chaque intéressé ou par deux témoins s'il est illettré. Ces pièces sont conservées par l'employeur dans les mêmes conditions que les pièces comptables et doivent être présentées à toute réquisition de l'Inspecteur du travail et des lois sociales.

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

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

**Art.32.6.-** N'est pas opposable au travailleur la mention pour solde de tout compte ou toute autre mention équivalente souscrite par lui soit au cours de l'exécution, soit après la résiliation de son contrat de travail et par laquelle le travailleur renonce à tout ou partie des droits qu'il tient de son contrat de travail.

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

**Art.32.7.-** En cas de résiliation ou de rupture de contrat, le salaire et les indemnités doivent être payés dès la cessation de service. Toutefois, en cas de litige, l'employeur peut obtenir du président du Tribunal du travail la consignation au greffe dudit tribunal de tout ou partie de la fraction saisissable des sommes dues.

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

La demande est aussitôt transmise au président qui fixe la date d'audience la plus proche possible pour statuer éventuellement en son hôtel, et ce, même un dimanche ou jour férié.

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

La décision est exécutoire immédiatement, notwithstanding opposition ou appel.

### Chapitre 3 - Privilèges, garanties et prescription du salaire

**Art.33.1.-** Les sommes dues aux entrepreneurs de tous les travaux ayant le caractère de travaux pu-

blics ne peuvent être frappées de saisie-arrêt, ni d'opposition au préjudice des ouvriers titulaires de créances salariales.

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

**Art.33.2.-** La créance de salaire est privilégiée sur les meubles et immeubles du débiteur pour les douze derniers mois de travail.

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

**Art.33.3.-** Les créances de salaires, primes, commissions, prestations diverses, indemnités de toute nature, notamment celle pour inobservation du préavis ainsi que l'indemnité de licenciement ou les dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat de travail, priment toutes créances privilégiées, y compris celles du Trésor public.

**Art.33.4.-** La créance de salaire des salariés et apprentis, pour l'année échue et pour l'année en cours, est privilégiée sur les meubles du débiteur dans les conditions prévues par la loi concernant le règlement judiciaire et la faillite. Cette créance comprend non seulement les salaires et appointements proprement dits, mais tous les accessoires desdits salaires et appointements et, éventuellement, l'indemnité de préavis, l'indemnité de congé payé, l'indemnité de licenciement et l'indemnité qui pourrait être due pour rupture abusive du contrat de travail.

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

**Art.33.5.-** L'action en paiement du salaire et de ses accessoires se prescrit par douze mois pour tous les travailleurs.

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

**Art.33.6.-** La prescription a lieu quoi qu'il y ait eu continuation du travail.

Elle n'est interrompue que par :

- une reconnaissance écrite de l'employeur mentionnant le montant du salaire dû ;
- une réclamation du travailleur lésé adressée à son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ;
- une requête adressée à l'Inspecteur du travail et des lois sociales avec accusé de réception ;
- une requête déposée au Tribunal du travail et enregistrée au greffe. Les possibilités prévues aux trois derniers alinéas sont également ouvertes aux ayants droit du travailleur lésé.

## Chapitre 4 - Retenues sur salaires

**Art.34.1.-** En dehors des prélèvements obligatoires et des consignations qui peuvent être prévues par les conventions collectives et les contrats, il ne peut être fait de retenue sur appointements ou salaires que par saisie-arrêt ou cession volontaire souscrite devant le magistrat du lieu de résidence ou, à défaut, l'Inspecteur du travail et des lois sociales pour le remboursement d'avance d'argent consenti par l'employeur au travailleur.

Toutefois, lorsque le magistrat ou l'Inspecteur du travail et des lois sociales habite à plus de 25 kilomètres, il peut y avoir consentement réciproque et écrit devant le chef de l'unité administrative la plus proche.

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

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

**Art.34.2.-** Des décrets fixent les portions de salaire soumises à prélèvements progressifs et les taux y afférents.

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

Il doit être tenu compte, pour le calcul de la retenue, non seulement du salaire proprement dit, mais de tous les accessoires du salaire, à l'exception des

indemnités déclarées insaisissables par la réglementation en vigueur, des sommes allouées à titre de remboursement de frais exposés par le travailleur et des allocations ou indemnités pour charge de famille.

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

**Art.34.3.-** Les dispositions d'une convention ou d'un contrat autorisant tous autres prélèvements sont nulles de plein droit.

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

Les dispositions du présent chapitre ne font pas obstacle à l'institution de régimes légaux ou réglementaires de prévoyance ou de retraite.

## **Titre 4 - Hygiène, sécurité et santé au travail**

### **Chapitre 1 - Hygiène et sécurité**

**Art.41.1.-** Pour protéger la vie et la santé des salariés, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures utiles qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise.

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

**Art.41.2.-** Tout employeur est tenu d'organiser une formation en matière d'hygiène et de sécurité au bénéfice des salariés nouvellement embauchés, de ceux qui changent de poste de travail ou de technique.

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

**Art.41.3.-** Il est interdit à toute personne d'introduire ou de distribuer, de laisser introduire

ou de laisser distribuer, dans les établissements ou entreprises, des boissons alcoolisées à l'usage des travailleurs.

**Art.41.4.-** L'employeur ou son représentant doit organiser le contrôle permanent du respect des règles d'hygiène et de sécurité.

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

**Art.41.5.-** Des décrets déterminent les mesures générales de protection et de salubrité applicables à tous les établissements et entreprises assujettis au présent code, notamment en ce qui concerne l'éclairage, l'aération ou la ventilation, les eaux potables, les fosses d'aisance, l'évacuation des poussières et vapeurs, les précautions à prendre contre les incendies, les rayonnements, le bruit et les vibrations ; et, au fur et à mesure des nécessités constatées, les prescriptions particulières relatives à certaines professions, à certains travaux, opérations ou modes de travail.

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

### **Chapitre 2 - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**

**Art.42.1.-** Dans tous les établissements ou entreprises employant habituellement plus de 50 salariés, il doit être créé un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

**Art.42.2.-** Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est composé, notamment, de délégués du personnel et de délégués syndicaux dans des conditions déterminées par décret.

**Art.42.3.-** Des décrets déterminent, en fonction des entreprises, les personnes qui, sans être membres du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, doivent être convoquées à ses réunions.

**Art.42.4.-** Sans préjudice des attributions de tout délégué du personnel, le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est chargé de l'étude des conditions d'hygiène et de sécurité dans



lesquelles sont assurées la protection et la santé des travailleurs. Il veille à l'application des prescriptions législatives et réglementaires et contribue à l'éducation des travailleurs dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité.

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

### Chapitre 3 - Services de santé au travail

**Art.43.1.-** Tout employeur doit assurer un service de santé au travail au profit des travailleurs qu'il emploie.

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

**Art.43.2.-** Des décrets déterminent les modalités d'application des dispositions du présent chapitre.

## Titre 5 - Syndicats professionnels

### Chapitre 1 - Liberté syndicale et constitution des syndicats

**Art.51.1.-** Les travailleurs ainsi que les employeurs, les professions libérales ou les exploitants indépendants n'employant pas de personnel peuvent constituer librement des syndicats professionnels de leur choix dans des secteurs d'activité et des secteurs géographiques qu'ils déterminent. Ils ont le droit d'y adhérer librement, de même que les personnes ayant quitté l'exercice de leur fonction ou de leur profession sous réserve d'avoir exercé celle-ci pendant un an au moins.

**Art.51.2.-** Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes, professions ou entreprises visées par leurs statuts.

**Art.51.3.-** Aucun employeur ne peut user de moyens de pression à l'encontre ou en faveur d'une organisation syndicale de travailleurs quelconque.

**Art.51.4.-** Les fondateurs de tout syndicat professionnel doivent déposer les statuts et les noms de ceux qui, à un titre quelconque, sont chargés de son administration ou de sa direction.

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

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

**Art.51.5.-** Les membres chargés de l'administration ou de la direction d'un syndicat professionnel doivent être nationaux ivoiriens ou nationaux de tout autre Etat avec lequel ont été passés des accords stipulant la réciprocité en matière de droit syndical et de défense professionnelle et jouir de leurs droits civils et politiques, conformément aux dispositions des lois organiques sur l'électorat les régissant.

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

**Art.51.6.-** Les femmes mariées exerçant une profession ou un métier peuvent, sans l'autorisation de leur mari, adhérer aux syndicats professionnels et participer à leur administration ou à leur direction dans les conditions fixées à l'article précédent.

**Art.51.7.-** Les mineurs âgés de plus de 16 ans peuvent adhérer aux syndicats, sauf opposition de leur père, mère ou tuteur.

**Art.51.8.-** Tout membre d'un syndicat professionnel peut s'en retirer à tout moment, nonobstant toute clause contraire, sans préjudice du droit, pour le syndicat, de réclamer la cotisation afférente aux six mois qui suivent le retrait d'adhésion.

**Art.51.9.-** En cas de dissolution volontaire, statutaire ou prononcée par la justice, les biens du syndicat sont dévolus conformément aux statuts ou, à défaut de dispositions statutaires, suivant les règles déterminées par l'assemblée générale. En aucun

cas, ils ne peuvent être répartis entre les membres adhérents.

## Chapitre 2 - Capacité civile des syndicats

**Art.52.1.-** Les syndicats professionnels jouissent de la capacité civile. Ils ont le droit d'ester en justice, d'acquérir sans autorisation, à titre gratuit ou onéreux, des biens meubles ou immeubles.

**Art.52.2.-** 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.52.3.-** Ils peuvent affecter une partie de leurs ressources à la création de logements de travailleurs, à l'acquisition de terrains de culture ou de terrains d'éducation physique à l'usage de leurs membres.

**Art.52.4.-** Ils peuvent créer, administrer ou subventionner des oeuvres professionnelles telles que : institutions de prévoyance, caisses de solidarité, laboratoires, champs d'expérience, oeuvres d'éducation scientifique, agricole ou sociale, cours et publications intéressant la profession.

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

**Art.52.5.-** Ils peuvent subventionner des sociétés coopératives de production ou de consommation.

**Art.52.6.-** Ils peuvent passer contrats ou conventions avec tous autres syndicats, sociétés, entreprises ou personnes. Les conventions collectives de travail sont passées dans les conditions déterminées au titre VII du présent code.

**Art.52.7.-** S'ils y sont autorisés par leurs statuts et à condition de ne pas distribuer de bénéfices, même sous forme de ristournes, à leurs membres, les syndicats peuvent :

- 1) acheter pour louer, prêter ou répartir entre leurs membres tout ce qui est nécessaire à l'exercice de leur profession, notamment matières premières, outils, instruments, machines, engrais, semences, plantes, animaux et matières alimentaires pour le bétail ;
- 2) prêter leur entreprise gratuitement pour la vente des produits provenant exclusivement du

travail personnel ou des exploitations des syndiqués ; faciliter cette vente par expositions, annonces, publications, groupements de commandes et d'expéditions sans pouvoir l'opérer en leur nom et sous leur responsabilité.

**Art.52.8.-** Ils peuvent être consultés sur tous les différends et toutes les questions se rattachant à leur spécialité.

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

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

## Chapitre 3 - Marques syndicales

**Art.53.1.-** Sont applicables aux marques ou labels syndicaux les dispositions régissant les marques de fabrique ou de commerce. Ces marques ou labels peuvent être déposés dans des conditions déterminées par décret. Les syndicats peuvent, dès lors, en revendiquer la propriété exclusive dans les conditions dudit décret. Ces marques ou labels peuvent être apposés sur tout produit ou objet de commerce pour en certifier l'origine et les conditions de fabrication. Ils peuvent être utilisés par tous individus ou entreprises mettant en vente ces produits.

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

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

## Chapitre 4 - Caisses de secours mutuels et de retraite

**Art.54.1.-** Les syndicats peuvent, en se conformant aux dispositions des lois en vigueur, constituer en-

tre leurs membres des caisses spéciales de secours mutuels ou de retraite.

**Art.54.2.-** Les fonds de ces caisses spéciales sont insaisissables dans les limites déterminées par la loi.

**Art.54.3.-** Toute personne qui se retire d'un syndicat conserve le droit d'être membre de sociétés de secours mutuels et de retraite pour la vieillesse à l'actif desquelles elle a contribué par ses cotisations ou versements de fonds.

## Chapitre 5 - Unions des syndicats

**Art.55.1.-** Les syndicats professionnels régulièrement constitués peuvent se concerter librement dans le cadre de leur objet statutaire.

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

**Art.55.2.-** Les dispositions des articles 51.2, 51.4, 51.5, 51.6 et 51.8 sont applicables aux unions de syndicats qui doivent faire connaître, dans les conditions prévues à l'article 51.4, le nom et le siège statutaire des syndicats qui les composent. Leurs statuts doivent déterminer les règles selon lesquelles les syndicats adhérents à l'union sont représentés dans le conseil d'administration et dans les assemblées générales.

**Art.55.3.-** Les unions de syndicats jouissent de tous les droits conférés aux syndicats professionnels par le présent titre.

## Chapitre 6 - Syndicats représentatifs

**Art.56.1.-** Pour être représentative, une organisation syndicale doit avoir une audience suffisante dans le secteur d'activité et le secteur géographique qui est le sien.

**Art.56.2.-** L'audience d'un syndicat de travailleurs est considérée comme suffisante dans le cadre de l'établissement ou de l'entreprise lorsque ce syndicat a obtenu, lors des dernières élections des délégués du personnel, au premier ou au second tour, au moins 30 pour cent des suffrages valablement exprimés représentant au moins 15 pour cent des électeurs inscrits. Aucun autre critère ne peut être retenu.

Dans un cadre professionnel et géographique plus large, l'audience doit toujours être considérée comme suffisante lorsque l'organisation est représentative dans une ou plusieurs entreprises employant ensemble au moins 15 pour cent des salariés travaillant dans le secteur professionnel et géographique concerné.

**Art.56.3.-** L'audience d'un syndicat ou d'une organisation d'employeurs doit toujours être considérée comme suffisante soit lorsqu'il regroupe au moins 30 pour cent des entreprises du secteur géographique et d'activité qui est le sien, soit lorsqu'il regroupe des entreprises qui emploient ensemble au moins 25 pour cent des salariés travaillant dans le secteur géographique et d'activité qui est le sien.

## Titre 6 - Représentation des travailleurs dans l'entreprise

### Chapitre 1 - Délégués du personnel

**Art.61.1.-** Les délégués du personnel sont élus pour une durée de deux ans. Ils sont rééligibles.

**Art.61.2.-** Le nombre de travailleurs à partir duquel et les catégories d'établissements dans lesquels l'institution de délégués du personnel est obligatoire, le nombre des délégués et leur répartition sur le plan professionnel, les conditions exigées pour être électeur ou éligible ainsi que les conditions de révocation des délégués par leur collège d'électeurs sont fixés par décret.

**Art.61.3.-** L'élection a lieu au scrutin secret et sur des listes établies par les organisations syndicales au sein de chaque établissement, pour chaque catégorie de personnel.

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

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

**Art.61.4.-** L'initiative des élections incombe à l'employeur. En cas de renouvellement de l'institution, les élections doivent être organisées dans le mois qui précède la fin des mandats.

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

**Art.61.5.-** Les contestations relatives à l'électorat, à l'éligibilité des délégués du personnel ainsi qu'à la régularité des opérations électorales sont de la compétence des juridictions de droit commun qui statuent d'urgence, en premier et dernier ressort.

**Art.61.6.-** Chaque délégué a un suppléant élu dans les mêmes conditions qui le remplace en cas d'absence motivée, de décès, démission, révocation, changement de catégorie professionnelle, résiliation du contrat de travail, perte des conditions requises pour l'éligibilité.

**Art.61.7.-** Tout licenciement d'un délégué du personnel envisagé par l'employeur ou son représentant doit être soumis à l'autorisation préalable de l'Inspecteur du travail et des lois sociales. L'employeur ne peut poursuivre la rupture du contrat par d'autres moyens.

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

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

**Art.61.8.-** Les délégués du personnel ont pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été satisfaites concernant les conditions de travail et la protection des travailleurs, l'application des conventions collectives, des classifications professionnelles et des taux de salaire ;
- de saisir l'Inspection du travail et des lois sociales de toute plainte ou réclamation concernant l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle ;

- de veiller, dans l'entreprise où il n'existe pas de Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, à l'application des prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs et à la prévoyance sociale, et de proposer toutes mesures utiles à ce sujet ;
- de communiquer à l'employeur toutes suggestions tendant à l'amélioration de l'organisation et du rendement de l'entreprise.

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

**Art.61.9.-** Chaque année, l'employeur doit informer les délégués du personnel sur la situation de l'entreprise.

**Art.61.10.-** Un décret détermine les moyens mis à la disposition des délégués ; la durée, considérée et rémunérée comme temps de travail, dont ils disposent pour l'exercice de leurs fonctions ; les conditions dans lesquelles ils sont reçus par l'employeur ou son représentant ainsi que les informations que doit leur fournir l'employeur sur la vie de l'entreprise.

## Chapitre 2 - Délégués syndicaux

**Art.62.1.-** Un délégué syndical peut être désigné au sein de l'entreprise ou de l'établissement par toute organisation syndicale régulièrement constituée et représentative des travailleurs, conformément aux dispositions de l'article 56.2, alinéa 1, du présent code. Lorsqu'il existe un collège propre à l'encadrement, les critères de représentativité sont appréciés dans ce seul collège pour toute organisation qui ne présente de candidat que dans celui-ci.

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

**Art.62.2.-** Le délégué syndical assure la représentation de son syndicat dans l'entreprise, tant envers l'employeur qu'envers les travailleurs.

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

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

**Art.62.3.-** Le délégué syndical bénéficie de la même protection contre le licenciement que les délégués du personnel. Les anciens délégués sont protégés pendant six mois après l'expiration de leur mandat.

**Art.62.4.-** Des dispositions complémentaires au présent chapitre peuvent être fixées par décret.

## **Titre 7 - Conventions collectives de travail**

### **Chapitre 1 - Nature et validité des conventions collectives**

**Art.71.1.-** La convention collective de travail est un accord relatif aux conditions d'emploi et de travail conclu entre, d'une part, les représentants d'un ou plusieurs syndicats ou groupements professionnels de travailleurs et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou tout autre groupement d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

**Art.71.2.-** La convention peut contenir des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles des lois et règlements en vigueur. Elle ne peut déroger aux dispositions d'ordre public définies par ces lois et règlements.

**Art.71.3.-** Les conventions collectives déterminent leur champ d'application. Au plan professionnel, celui-ci est défini en termes de branche d'activité. Au plan géographique, il peut être national, régional ou local.

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

**Art.71.4.-** Les représentants des organisations syndicales ou de tout autre groupement professionnel

visés à l'article précédent peuvent contracter au nom de l'organisation qu'ils représentent, en vertu :

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

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

**Art.71.5.-** La convention collective est conclue pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée. Quand elle est conclue pour une durée déterminée, celle-ci ne peut être supérieure à cinq ans.

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

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

**Art.71.6.-** La convention collective doit prévoir dans quelles formes et à quelle époque elle peut être dénoncée, renouvelée ou révisée. La convention collective doit prévoir notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation.

**Art.71.7.-** Tout syndicat professionnel ou tout employeur qui n'est pas partie à une convention collective peut y adhérer ultérieurement.

**Art.71.8.-** La convention collective doit être écrite en langue française sous peine de nullité.

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

**Art.71.9.-** Sont soumises aux obligations de la convention collective toutes les personnes qui l'ont signée personnellement ou qui sont membres des organisations signataires. La convention lie également les organisations qui lui donnent leur adhésion ainsi que tous ceux qui, à un moment quelconque, deviennent membres de ces organisations.

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

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

## Chapitre 2 - Conventions collectives susceptibles d'être étendues

**Art.72.1.-** Les conventions collectives ayant pour objet de régler les rapports entre employeurs et travailleurs d'une ou plusieurs branches d'activité sur le plan national, régional ou local, sont conclues entre les organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs intéressés considérées comme représentatives, et sont susceptibles d'extension à tous les employeurs et travailleurs de la ou des branches d'activité visées, dans les formes et conditions définies par décret.

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

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

**Art.72.2.-** Les conventions collectives visées par le présent chapitre contiennent obligatoirement des clauses relatives :

- 1) au libre exercice du droit syndical et à la liberté d'opinion des travailleurs ;
- 2) aux salaires applicables par catégorie professionnelle ;
- 3) aux modalités d'exécution et aux taux des heures supplémentaires, du travail de nuit et des jours non ouvrables ;
- 4) à la durée de la période d'essai et celle du préavis ;
- 5) aux délégués du personnel ;

- 6) à la procédure de révision, modification et dénonciation de tout ou partie de la convention collective ;
- 7) aux modalités d'application du principe à travail de valeur égale, salaire égal pour les femmes et pour les jeunes ;
- 8) aux congés payés.

**Art.72.3.-** Les conventions collectives peuvent également contenir, sans que cette énumération soit limitative, des clauses relatives :

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

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

**Art.72.4.-** Avec l'avis favorable de la Commission consultative du travail, il peut être procédé à l'extension d'accords collectifs qui ne portent que sur un ou plusieurs points déterminés.

### **Chapitre 3 - Accords collectifs d'établissement**

**Art.73.1.-** Des accords concernant un ou plusieurs établissements déterminés peuvent être conclus entre, d'une part, un employeur ou un groupement d'employeurs et, d'autre part, des représentants des syndicats représentatifs du personnel de l'établissement ou des établissements intéressés.

**Art.73.2.-** Les accords d'établissement ont pour objet d'adapter aux conditions particulières de l'établissement ou des établissements considérés les dispositions des conventions collectives nationales, régionales ou locales et, notamment, les conditions d'attribution et le mode de calcul de la rémunération au rendement, des primes à la production individuelle et collective et des primes de productivité.

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

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

### **Chapitre 4 - Conventions collectives dans les services, entreprises et établissements publics**

**Art.74.1.-** Lorsque le personnel des services, entreprises et établissements publics n'est pas soumis à un statut législatif ou réglementaire particulier, des conventions collectives peuvent être conclues conformément aux dispositions du présent chapitre.

**Art.74.2.-** Lorsqu'une convention collective a été étendue en application de l'article 72.1, elle est, en l'absence de dispositions contraires, applicable aux services, entreprises et établissements publics visés par le présent chapitre, qui, en raison de leur nature et de leur activité, se trouvent placés dans son champ d'application.

### **Chapitre 5 - Exécution des conventions collectives**

**Art.75.1.-** 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 compromettre la loyale exécution.

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

**Art.75.2.-** Les groupements capables d'ester en justice, liés par une convention collective de travail ou un accord prévu à l'article 73.1 ci-dessus, peuvent en leur nom propre intenter une action en dommages-intérêts à l'encontre de tous autres groupements, de leurs propres membres ou de toutes personnes, liés par la convention ou l'accord qui en violeraient les engagements contractés.

**Art.75.3.-** Les personnes liées par une convention collective ou un accord prévu à l'article 73.1 ci-dessus peuvent intenter une action en dommages-intérêts à l'encontre d'autres personnes ou groupements liés par la convention ou l'accord qui violeraient à leur égard les engagements contractés.

**Art.75.4.-** Les groupements capables d'ester en justice, liés par une convention collective de travail ou un accord prévu à l'article 73.1 ci-dessus, peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention ou de cet accord en faveur de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le groupement.

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

### **Titre 8 - Différends relatifs au travail**

#### **Chapitre 1 - Différends individuels**

## Section 1 - Règlement amiable

**Art.81.1.-** Tout travailleur ou tout employeur peut demander à l'Inspecteur du travail et des lois sociales, à son délégué ou à son suppléant légal de tenter d'aboutir à un règlement amiable du litige individuel par les parties. Dans ce cas, la partie défenderesse est tenue de se prêter à cette tentative.

**Art.81.2.-** Les parties sont tenues de se présenter au jour et à l'heure fixés par la convocation de l'Inspecteur du travail et des lois sociales acheminée par cahier de transmission, par voie postale avec accusé de réception ou par tout autre moyen offrant des garanties de preuve équivalente.

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

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

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

**Art.81.3.-** L'Inspecteur du travail et des lois sociales cherche à concilier les parties sur la base des normes fixées par la loi, la réglementation, les conventions collectives, les accords collectifs d'établissement et le contrat individuel de travail.

Le règlement à l'amiable du différend devant l'Inspecteur du travail et des lois sociales est définitif.

**Art.81.4.-** Tout procès-verbal afférent à la tentative de règlement amiable énonce les différents chefs de la demande, y compris les dommages-intérêts s'il y a lieu.

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

En cas de règlement partiel, le procès-verbal contient également les chefs de demande sur lesquels il n'a pu y avoir d'accord des parties.

Aucune mention telle que divers, pour solde de tout compte, ou toutes causes confondues ne peut être employée à peine de nullité du procès-verbal. Toute clause ayant pour effet de mettre définitivement fin au litige ne peut être mentionnée au procès-verbal qu'avec la volonté expressément manifestée par les parties.

En l'absence de tout règlement amiable, l'Inspecteur du travail et des lois sociales consigne sur le procès-verbal les motifs de l'échec.

**Art.81.5.-** En l'absence d'un versement immédiat ou dans le délai imparti, et en présence de l'Inspecteur du travail et des lois sociales, des sommes convenues par règlement amiable, le procès-verbal est présenté, en deux exemplaires, par la partie la plus diligente au président du Tribunal du travail dans le ressort duquel il a été établi. Celui-ci y appose la formule exécutoire et fait déposer un exemplaire au rang des minutes du Tribunal du travail.

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

**Art.81.6.-** En cas d'échec de la tentative de règlement amiable, une action peut être introduite devant le Tribunal du travail dans les conditions prévues à l'article 81.16.

## Section 2 - Règlement contentieux

**Art.81.7.-** Les tribunaux du travail connaissent les différends individuels pouvant s'élever à l'occasion du contrat de travail ou d'apprentissage, y compris les accidents du travail et les maladies professionnelles, entre les travailleurs ou apprentis et leurs employeurs ou maîtres.

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

**Art.81.8.-** Le tribunal compétent est celui du lieu du travail. Toutefois, pour les litiges nés de la résiliation du contrat de travail et nonobstant toute attribution conventionnelle de juridiction, le travailleur a le choix entre le tribunal de sa résidence et celui du lieu du travail.



**Art.81.9.-** les tribunaux du travail sont constitués par une chambre spéciale des tribunaux de première instance, leur compétence s'étend aux ressorts de ces derniers.

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

**Art.81.10.-** La chambre spéciale est composée :

- du président du tribunal de première instance ou de la section détachée ou d'un magistrat de la juridiction désigné par lui, président ;
- d'un assesseur employeur et d'un assesseur travailleur pris parmi ceux figurant sur les listes établies en conformité de l'article 81.11 ci-dessous. Pour chaque affaire, le président désigne autant que possible les assesseurs employeurs et travailleurs appartenant à la catégorie professionnelle intéressée. La chambre spéciale peut être divisée en sections professionnelles lorsque la structure du marché du travail le justifie.

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

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

**Art.81.11.-** Les assesseurs et leurs suppléants sont nommés dans les conditions définies par décret. Ils sont choisis sur les listes présentées par les organisations syndicales représentatives ou, en cas de carence, par l'Inspecteur du travail et des lois sociales.

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

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

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

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

**Art.81.12.-** Tout assesseur titulaire ou suppléant qui manque gravement à ses devoirs dans l'exercice de ses fonctions est appelé devant le Tribunal du travail pour s'expliquer sur les faits qui lui sont reprochés.

L'initiative de cette convocation appartient au président du Tribunal du travail et au procureur de la République.

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

Ce procès-verbal est transmis par le procureur de la République, avec son avis, au Garde des Sceaux, ministre de la Justice.

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

- le blâme ;
- la suspension pour un temps qui ne peut excéder six mois ;
- l'exclusion.

**Art.81.13.-** Les assesseurs et leurs suppléants prêtent, devant le tribunal auprès duquel ils sont appelés à siéger, le serment suivant :

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

**Art.81.14.-** Les fonctions d'assesseurs titulaires ou suppléants des tribunaux du travail sont gratuites.

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

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

**Art.81.15.-** La procédure devant les tribunaux du travail et devant la juridiction d'appel est gratuite. En outre, pour l'exécution des jugements rendus à leur profit, les travailleurs bénéficient de plein droit de l'assistance judiciaire.

**Art.81.16.-** L'action est introduite par déclaration écrite ou orale faite au greffe du Tribunal du travail, accompagnée s'il y a lieu du procès-verbal de non-conciliation de l'Inspecteur du travail et des

lois sociales. Inscription est faite sur un registre tenu spécialement à cet effet ; un extrait de cette inscription est délivré à la partie ayant introduit l'action.

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

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

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

**Art.81.17.-** Les parties sont tenues de se rendre au jour et à l'heure fixés devant le Tribunal du travail. Elles peuvent se faire assister ou représenter soit par un travailleur ou un employeur appartenant à la même branche d'activité, soit par un avocat régulièrement inscrit au barreau, soit encore par un représentant des organisations syndicales auxquelles elles sont affiliées.

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

Sauf en ce qui concerne les avocats, le mandataire des parties doit être constitué par écrit et agréé par le président du Tribunal du travail.

**Art.81.18.-** Si, au jour fixé par la convocation, le demandeur ne comparait pas et ne justifie pas d'un cas de force majeure, la cause est rayée du rôle ; elle ne peut être reprise qu'une seule fois et selon les formes imparties pour la demande primitive, à peine d'irrecevabilité.

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

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

**Art.81.19.-** L'audience est publique, sauf au stade de la conciliation.

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

Le témoin non comparant dont la déposition est déclarée nécessaire par le président est cité à nouveau par agent administratif désigné à cet effet : la citation doit porter à peine de nullité mention qu'avis a été donné au témoin qu'en cas de non comparution il sera décerné contre lui mandat d'amener et qu'il encourra, en outre, une amende civile de 10.000 FCFA.

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

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

Le président procède à l'audition de toute autre personne dont il juge la déposition utile au règlement du différend ; il peut procéder ou faire procéder à tous constats ou expertises.

**Art.81.20.-** Les assesseurs du Tribunal du travail peuvent être récusés :

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

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

**Art.81.21.-** Lorsque les parties comparaissent devant le Tribunal du travail, il est procédé à une tentative de conciliation.

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

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

**Art.81.22.-** En cas de conciliation partielle, un extrait du procès-verbal signé du greffier vaut titre exécutoire pour les parties sur lesquelles un accord est intervenu, et procès-verbal de non-conciliation pour le surplus de la demande.

**Art.81.23.-** En cas de non-conciliation ou pour la partie contestée de la demande, le tribunal doit retenir l'affaire ; il procède immédiatement à son examen. Le renvoi ne peut être prononcé que pour un juste motif, par décision du tribunal ; dans ce cas, l'affaire est renvoyée à la prochaine audience utile.

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

**Art.81.24.-** Les débats clos, le jugement est rendu séance tenante sauf mise en délibéré dont le délai maximum est de quinze jours.

**Art.81.25.-** Le jugement peut ordonner l'exécution immédiate et par provision avec ou sans caution, nonobstant opposition ou appel.

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

Copie du jugement 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.

Une expédition du jugement ou de l'arrêt doit être également transmise à l'Inspecteur du travail et des lois sociales du ressort.

**Art.81.26.-** En cas de jugement par défaut, signification du jugement est faite à la partie défaillante, par le greffier, dans les mêmes conditions qu'à l'article 81.16.

Le jugement par défaut est susceptible d'opposition dans les dix jours et d'appel dans les quinze jours à compter de la signification à personne ou à domicile. Passé ce dernier délai, le jugement est exécutoire.

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

**Art.81.27.-** Le Tribunal du travail statue en premier et dernier ressort, lorsque le chiffre de la demande n'excède pas dix fois le SMIG mensuel.

Au-delà de cette somme, il statue à charge d'appel. L'appel est porté devant la cour d'appel.

**Art.81.28.-** Le Tribunal du travail connaît de toutes les demandes reconventionnelles ou en compensation qui, par leur nature, rentrent dans sa compétence. Lorsque chacune des demandes principales, reconventionnelles ou en compensation, est dans les limites de sa compétence en dernier ressort, il se prononce sans qu'il y ait lieu à appel.

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

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

**Art.81.29.-** Dans les quinze jours du prononcé du jugement, appel peut être interjeté dans les formes prévues à l'article 81.16.

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

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

**Art.81.30.-** La Cour suprême connaît des recours en cassation contre les jugements et arrêts rendus en dernier ressort.

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

**Art.81.31.-** Les modalités d'application du présent chapitre, notamment les délais de distance, sont fixées par voie réglementaire.

## Chapitre 2 - Différends collectifs

### Section 1 - Dispositions générales

**Art.82.1.-** Tous les salariés ont le droit de se mettre en grève.

La grève est un arrêt concerté du travail décidé par les salariés pour faire aboutir des revendications professionnelles.

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

**Art.82.2.-** La grève doit être précédée d'un préavis permettant la négociation entre les parties.

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

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

**Art.82.3.-** A peine de nullité, le préavis de grève doit être notifié par écrit à l'autorité compétente de l'administration du travail. Cette notification comporte les raisons et les revendications formulées par les salariés déposant le préavis de grève, assistés éventuellement par les organisations syndicales.

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

**Art.82.4.-** Les parties au conflit sont tenues de se rendre à toutes convocations et réunions de concertation et de conciliation organisées par l'autorité compétente.

**Art.82.5.-** Le lock-out est la fermeture de tout ou partie d'une entreprise ou d'un établissement, décidée par l'employeur à l'occasion d'une grève des salariés de son entreprise.

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

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

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

### Section 2 - Conciliation

**Art.82.6.-** Tout différend collectif est obligatoirement soumis dans les conditions fixées par décret à la procédure de conciliation. Le décret fixe notamment la durée maximale de la procédure de conciliation.

**Art.82.7.-** En cas d'échec de la conciliation, le différend est soumis :

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

### Section 3 - Arbitrage

**Art.82.8.-** Lorsque les parties conviennent de soumettre le différend à la procédure d'arbitrage, elles acceptent d'en exécuter la sentence et s'interdisent tout lock-out ou toute grève pendant le déroulement de la procédure.

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

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

**Art.82.9.-** L'organisme arbitral rend, dans un délai de douze jours à compter de la réception du dossier de l'affaire, la sentence arbitrale qui doit être motivée. Ce délai peut être prorogé d'une égale durée avec l'accord des parties.

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

Il se prononce en droit sur les points du conflit relatifs à l'interprétation des lois, règlements, conventions collectives ou accords en vigueur.

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

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

Il peut recourir aux offices d'experts-comptables agréés et, généralement, de toute personne qualifiée susceptible de l'éclairer.

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

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

#### Section 4 - Médiation

**Art.82.10.-** Dans le cas où les parties ne s'accordent pas sur le choix de la procédure d'arbitrage prévue ci-dessus dans le délai prescrit à l'article 82.4, la procédure de la médiation peut être engagée par la partie la plus diligente, qui saisit à cette fin l'autorité désignée par décret, laquelle invite les parties à désigner un médiateur dans le délai maximum de six jours.

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

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

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

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

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

A l'expiration d'un délai de quatre jours francs à compter de la notification du rapport et de la recommandation du médiateur aux parties, si aucune de celles-ci n'a manifesté son opposition, la recommandation, sous réserve du dépôt prévu à l'article 82.12 ci-dessous, acquiert force exécutoire.

L'opposition à peine de nullité est formée dans les délais ci-dessus indiqués par lettre recommandée adressée à l'Inspecteur du travail et des lois sociales. Le récépissé de l'expédition fait foi de l'opposition.

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

### Section 5 - Arbitrage obligatoire

**Art.82.11.-** Le Président de la République peut, s'il estime que la grève ou le lock-out risque d'être préjudiciable à l'ordre public ou à l'intérêt général, décider de soumettre le différend au comité arbitral composé d'un magistrat et de deux arbitres suivant la procédure, les délais et les effets prévus au présent titre.

Cette possibilité est ouverte dans les circonstances suivantes :

- 1) si la grève affecte un service essentiel dont l'interruption risque de mettre en danger dans tout ou partie de la population, la vie, la santé ou la sécurité des personnes ;
- 2) en cas de crise nationale aiguë.

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

**Art.82.12.-** L'exécution des accords intervenus en conciliation, des sentences arbitrales et des recommandations devenues exécutoires est obligatoire.

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

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

Les accords de conciliation, les sentences arbitrales et les recommandations devenues exécutoires sont insérés au Journal officiel et affichés dans les bureaux de l'Inspection du travail et des lois sociales ainsi qu'au lieu du travail où est né le conflit.

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

**Art.82.13.-** Lorsqu'un accord de conciliation, une sentence arbitrale ou une recommandation devenue exécutoire porte sur l'interprétation des clauses d'une convention collective relatives aux salaires et aux conditions du travail, cet accord, cette sentence ou cette recommandation produit les effets d'une convention collective.

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

**Art.82.14.-** L'arbitre, le médiateur, les personnes et les experts aux offices desquels il peut être fait appel en application du présent chapitre sont tenus au secret professionnel sous les peines prévues à l'article ci-dessous, en ce qui concerne les informations et les documents qui leur sont communiqués ainsi que les faits qui viendraient à leur connaissance dans l'accomplissement de leur mission.

**Art.82.15.-** Les frais occasionnés par la procédure de conciliation, d'arbitrage ou de médiation, notamment les frais de déplacement, pertes de salaires et de traitements, sont supportés, le cas échéant, par le budget de l'Etat.

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

**Art.82.16.-** Sont interdites toutes grèves avant épuisement de la procédure de conciliation et du délai de six jours ouvrables suivant la notification aux parties du procès-verbal de non-conciliation, avant épuisement de la procédure d'arbitrage prévue aux sections 3 et 5 ou en violation des dispositions d'un accord de conciliation, d'une sentence arbitrale ou d'une recommandation ayant acquis force exécutoire.

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

## Titre 9 - Contrôle du travail et de l'emploi

### Chapitre 1 - Inspection du travail et des lois sociales

**Art.91.1.-** L'Inspection du travail et des lois sociales est chargée de toutes les questions intéressant, notamment, les conditions des travailleurs, les rapports professionnels et l'emploi.

L'organisation et le fonctionnement des services de l'Inspection du travail et des lois sociales sont fixés par décret.

**Art.91.2.-** Les Inspecteurs du travail et des lois sociales prêtent, devant le tribunal ou la section du tribunal de leur résidence, serment de bien et fidèlement remplir leur charge et de ne pas révéler, même après avoir quitté leur service, les secrets de fabrication et, en général, les procédés d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

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

**Art.91.3.-** Les Inspecteurs du travail et des lois sociales ne peuvent avoir un intérêt quelconque direct ou indirect dans les entreprises placées sous leur contrôle.

**Art.91.4.-** Les Inspecteurs du travail et des lois sociales peuvent constater, par procès-verbal faisant foi jusqu'à inscription de faux, les infractions aux dispositions de la législation et de la réglementation du travail. Ils sont habilités à saisir directement les autorités judiciaires compétentes qui doivent les informer, dans les meilleurs délais, de la suite réservée au procès-verbal.

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

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

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

**Art.91.5.-** Les Inspecteurs du travail et des lois sociales ont le pouvoir de :

- a) pénétrer librement et sans avertissement préalable à toute heure du jour comme de la nuit dans tout établissement assujéti au contrôle de l'inspection ;
- b) pénétrer, de jour, comme de nuit, lorsqu'il est constant qu'un travail y est effectué, dans tous les locaux qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer être assujétis au contrôle de l'inspection ;
- c) requérir, si besoin est, les avis et les consultations de médecins et techniciens, notamment en ce qui concerne les prestations d'hygiène et de sécurité, les médecins et techniciens étant tenus au secret professionnel dans les mêmes conditions et sous les mêmes sanctions que les inspecteurs eux-mêmes.
- d) se faire accompagner, dans leurs visites, d'interprètes officiels assermentés, de délégués du personnel de l'entreprise visitée, de délégués syndicaux et de membres de son comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ainsi que des médecins et techniciens visés à l'alinéa précédent ;
- e) procéder à tous examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que toutes les dispositions législatives et réglementaires sont effectivement observées et notamment :
  - i) interroger, avec ou sans témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise, contrôler leur identité, s'informer auprès de toute personne dont le témoignage peut sembler utile ;
  - ii) requérir la production de tous registres ou documents dont la tenue est prescrite par le présent code ou les textes pris pour son application ;
  - iii) exiger l'affichage des avis dont l'apposition est prévue par les dispositions légales ou réglementaires ;
  - iv) prélever et emporter aux fins d'analyse, en présence du chef d'entreprise ou du chef d'établissement ou de son suppléant et contre reçu, des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées.

A l'occasion d'une visite d'inspection, l'inspecteur doit informer de sa présence l'employeur ou son

représentant, à moins qu'il n'estime qu'un tel avertissement risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle.

**Art.91.6.-** Des contrôleurs du travail et des attachés du travail assistent les Inspecteurs du travail et des lois sociales dans le fonctionnement des services. Ils sont habilités à constater les infractions par procès-verbal faisant foi jusqu'à inscription de faux, établi conformément aux dispositions de l'article 91.4. Ils adressent le procès-verbal à l'Inspecteur du travail et des lois sociales du ressort qui le transmet à l'autorité judiciaire compétente, le cas échéant.

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

**Art.91.7.-** Pour l'exercice de leur mission, les services d'inspection disposent de locaux aménagés de façon appropriée à leurs besoins et accessibles à tous intéressés.

L'administration du travail prend les mesures appropriées pour fournir aux inspecteurs, contrôleurs, attachés et médecins inspecteurs du travail les facilités de transport nécessaires à l'exercice de leur fonction.

Elle leur assure en tout cas le remboursement de tous frais de déplacement et de toutes dépenses accessoires nécessaires à l'exercice de leur fonction.

**Art.91.8.-** Dans les mines, minières et carrières ainsi que dans les établissements et chantiers où les travaux sont soumis au contrôle d'un service technique, les fonctionnaires chargés de ce contrôle veillent à ce que les installations relevant de leur contrôle technique soient aménagées en vue de garantir la sécurité des travailleurs. Ils assurent l'application des règlements spéciaux qui peuvent être pris dans ce domaine et disposent, à cet effet et dans cette limite, des pouvoirs des Inspecteurs du travail et des lois sociales. Ils portent à la connaissance de l'Inspecteur du travail et des lois sociales les mesures qu'ils ont prescrites et, le cas échéant, les mises en demeure qui sont signifiées.

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

**Art.91.9.-** Dans les établissements ou parties d'établissements militaires employant de la main-d'oeuvre civile et dans lesquels l'intérêt de la défense nationale s'oppose à l'introduction d'agents étrangers au service, le contrôle de l'exécution des dispositions en matière de travail est assuré par les fonctionnaires ou officiers désignés par arrêté conjoint du ministre de la Défense et du ministre chargé du Travail.

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

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

**Art.91.10.-** Les dispositions des articles 91.2, 91.4 et 91.5 du présent code ne dérogent pas aux règles du droit commun quant à la constatation et à la poursuite des infractions par les officiers de police judiciaire.

## Chapitre 2 - Instances consultatives

**Art.92.1.-** Les instances consultatives comprennent :

- le Comité technique consultatif pour l'étude des questions intéressant l'hygiène et la sécurité des travailleurs ;
- l'Agence d'études et de promotion de l'emploi ;
- la Commission consultative du travail qui comprend obligatoirement un nombre égal d'employeurs et de travailleurs.

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

## Chapitre 3 - Obligations des employeurs

**Art.93.1.-** Toute personne qui se propose d'ouvrir une entreprise de quelque nature que ce soit doit au préalable en faire la déclaration à l'Inspecteur du travail et des lois sociales du ressort.

Des décrets déterminent les modalités de cette déclaration et prescrivent, s'il y a lieu, la production



de renseignements périodiques sur la situation de la main-d'oeuvre.

**Art.93.2.-** L'employeur doit tenir constamment à jour au lieu de l'exploitation un registre dit registre d'employeur dont le modèle est fixé dans des conditions définies par voie réglementaire.

Ce registre comprend trois parties :

- la première comprend les renseignements concernant les personnes et le contrat de tous les travailleurs occupés dans l'entreprise ;
- la deuxième, toutes les indications concernant le travail effectué, le salaire et les congés ;
- la troisième est réservée aux visas, mises en demeure et observations apposées par l'Inspecteur du travail et des lois sociales ou son délégué.

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

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

## Titre 10 - Pénalités

**Art.100.1.-** Quiconque exerce une activité de placement de travailleurs sans autorisation, ou qui donne des indications fausses pour obtenir, ou tenter d'obtenir, cette autorisation est puni d'un emprisonnement de deux mois à deux ans et d'une amende de 50.000 à 2.000.000 FCFA, ou de l'une de ces deux peines seulement.

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

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

**Art.100.2.-** Tout dépositaire, par état ou profession ou par fonction temporaire ou permanente, d'un secret qu'on lui confie qui, hors le cas où la loi oblige ou autorise à se porter dénonciateur, révèle

ce secret est puni d'un emprisonnement d'un à six mois et d'une amende de 50.000 à 500.000 FCFA.

Est puni d'un à trois mois d'emprisonnement et d'une amende de 10.000 à 100.000 FCFA celui qui, sans autorisation, révèle un fait secret par nature ou déclaré secret par la juridiction ou l'autorité saisie, parvenu à sa connaissance au cours d'une procédure judiciaire ou administrative à laquelle il a assisté soit comme partie, soit comme témoin, interprète ou représentant d'une des parties.

**Art.100.3.-** Est puni d'une amende civile de 5.000 FCFA tout assesseur du Tribunal du travail qui ne s'est pas rendu à son poste sur la citation qui lui a été notifiée.

En cas de récidive, l'amende civile est de 10.000 à 20.000 FCFA et le tribunal peut, en outre, le déclarer incapable d'exercer à l'avenir les fonctions d'assesseur du Tribunal du travail.

Le jugement est imprimé et affiché à ses frais. Les amendes sont prononcées par le Tribunal du travail.

**Art.100.4.-** Les infractions aux dispositions de la présente loi, à l'exception de celles prévues aux articles suivants du présent titre, sont punies des peines applicables aux contraventions dans les conditions qui sont déterminées par décret.

**Art.100.5.-** Est puni d'une amende de 10.000 à 100.000 FCFA et d'un emprisonnement de deux mois à un an, ou de l'une de ces deux peines seulement, quiconque a porté ou tenté de porter atteinte soit à la libre désignation des délégués du personnel, des délégués syndicaux ou des membres du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, soit à l'exercice régulier de leurs fonctions.

**Art.100.6.-** Les dispositions du Code pénal qui prévoient et répriment les actes de résistance, les outrages et les violences contre les officiers de police judiciaire sont applicables à ceux qui se rendent coupables des faits de même nature à l'égard des Inspecteurs du travail et des lois sociales, des contrôleurs du travail ou des attachés du travail dans l'exercice de leurs fonctions.

Nonobstant l'alinéa précédent, est passible d'une amende civile dont le montant n'excède pas 100.000 FCFA toute personne qui, sans justification sérieuse, ne se présente pas à la convocation de l'Inspecteur du travail et des lois sociales ou de ses délégués, faisant ainsi échec à son action.

**Art.100.7.-** Lorsqu'une amende est prononcée pour infraction aux dispositions de la présente loi, elle est encourue autant de fois qu'il y a d'infractions, sans que cependant le montant total des amendes infligées puisse excéder 50 fois le taux maximum de cette amende.

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

**Art.100.8.-** Les employeurs sont civilement responsables des condamnations prononcées contre leurs fondés de pouvoir ou réposés.

## **Titre 11 - Dispositions transitoires et finales**

**Art.110.1.-** Les dispositions du présent code sont de plein droit applicables aux contrats individuels en cours, sous réserve que les travailleurs continuent à bénéficier des avantages qui leur ont été consentis antérieurement lorsque ceux-ci sont supérieurs à ceux que leur reconnaît le présent code.

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

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

**Art.110.2.-** Les conventions collectives antérieures restent en vigueur dans celles de leurs dispositions qui ne sont pas contraires au présent code. Ces conventions sont susceptibles de faire l'objet d'un arrêté d'extension.

**Art.110.3.-** La présente loi abroge et remplace la loi n°64290 du 1er août 1964 portant Code du travail.

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

**Art.110.4.-** Les dispositions d'application de la présente loi sont fixées par voie réglementaire.

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

**Art.110.5.-** Sont abrogées toutes dispositions contraires au présent code.

**Art.110.6.-** La présente loi sera publiée au Journal officiel de la République de Côte d'Ivoire et exécutée comme loi de l'Etat.