

Gabon

Code du travail

Décret n°728/PR/MTEFP du 29 juin 1998

[NB - Loi n°1994-03 du 21 novembre 1994 portant Code du travail

Modifiée par :

- la loi n°2000-12 du 12 octobre 2000
- l'ordonnance n°2010-18 du 25 février 2010 (JO 2010-05)
- l'ordonnance n°08/PR/2018 du 26 janvier 2018]

Titre 1 - Dispositions générales

Art.1.- Le présent Code régit les relations de travail entre travailleurs et employeurs, ainsi qu'entre ces derniers ou leurs représentants, les apprentis et les stagiaires placés sous leur autorité.

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

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

Est considéré comme apprenti, au sens du présent Code, toute personne, sans distinction de sexe, admise dans une entreprise, un établissement, ou chez un artisan ou un façonnier, dans le but d'acquérir des connaissances professionnelles théoriques et pratiques lui permettant d'entrer dans la vie active.

Est considéré comme stagiaire, tout élève d'une école technique ou professionnelle ou d'une grande école spécialisée, appelé, de par le statut de son établissement, à passer un certain temps dans l'entreprise en vue de faire asseoir, par la pratique, les connaissances théoriques acquises au cours de sa scolarité antérieure.

Les administrateurs, gérants, directeurs et autres salariés qui exercent des fonctions d'administration ou de direction sont considérés comme des représentants de l'employeur dans leurs relations avec les travailleurs et dans le cadre de leurs attributions. Ils sont à leur tour considérés comme des travailleurs dans leurs relations avec l'employeur qu'ils représentent.

Ne sont pas soumises aux dispositions du présent Code, les personnes nommées à un emploi permanent dans le cadre d'une administration publique.

Art.2.- (*Ordonnance n°2010-18*) Toute personne, y compris la personne handicapée, a droit au travail. L'exercice d'une activité professionnelle est un devoir national.

La formation professionnelle est une obligation pour l'Etat et pour les employeurs.

Art.3.- Le travail est une source de valeur ; il exige que les libertés et la dignité de celui qui l'exerce soient respectées. Les conditions dans lesquelles il est accompli doivent permettre au travailleur et aux membres de sa famille de subvenir normalement à leurs besoins, de protéger leur santé et de jouir de conditions de vie décentes.

Art.4.- Le travail forcé ou obligatoire est interdit. L'expression travail forcé ou obligatoire désigne tout travail ou tout service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque, et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.

Toutefois, les dispositions de l'alinéa ci-dessus ne s'appliquent pas :

- a) au travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire et consistant dans l'exécution des tâches d'un caractère purement militaire ou, dans le cas des objecteurs de conscience, de tâches proposées en substitution du service militaire ;
- b) au travail ou au service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire, à la condition que ce travail ou service soit exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques, et que ledit individu ne soit pas concédé ou mis à la disposition de particuliers, compagnies ou personnes morales privées ;
- c) au travail ou service exigé dans le cas de force majeure, notamment guerres, inondations, famines, épidémies, épizooties, invasions d'animaux, d'insectes ou de parasites nuisibles et, d'une façon générale, toutes circonstances mettant en danger ou susceptibles de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population ;
- d) aux menus travaux communaux, départementaux ou de village, tels qu'ils sont définis et votés par le conseil municipal, départemental ou conseil de village et qui peuvent être considérés comme des obligations civiques normales incombant aux membres desdites collectivités, jusqu'à un maximum de six jours par an.

Art.5.- Il est également interdit :

- a) de contraindre ou tenter de contraindre, par violence, tromperie, dol ou promesse, un travailleur à s'embaucher contre son gré ou de l'empêcher de s'embaucher ou de remplir les obligations imposées par son travail ;

- b) de faire usage d'un contrat fictif ou de tout autre document contenant des indications inexactes pour se faire embaucher ou se substituer volontairement à un autre travailleur.

Art.6.- Les enfants ne peuvent être employés à des travaux qui ne sont pas appropriés à leur âge, à leur état ou à leur condition, ou qui les empêchent de recevoir l'instruction scolaire obligatoire, sauf dérogations prévues en application de la présente loi.

Art.7.- L'Etat reconnaît l'importance du rôle de l'employeur et du travailleur dans le développement de l'économie nationale. Il favorise l'intégration et la promotion du travailleur au sein de l'entreprise, ainsi que sa participation à la planification et à la gestion de la production.

Art.8.- Tous les travailleurs sont égaux devant la loi et bénéficient de la même protection et des mêmes garanties. Toute discrimination en matière d'emploi et de conditions de travail fondée, notamment, sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale est interdite.

Art.9.- Les employeurs ont l'obligation d'organiser rationnellement le travail pour favoriser les bonnes relations au sein de l'entreprise et contribuer au maintien de la paix sociale.

Art.10.- Toute renonciation, limitation ou cession par voie d'accord ou autre des droits reconnus aux travailleurs par le présent Code est nulle et de nul effet.

Tout licenciement ou autre mesure de représailles pris contre un travailleur au motif que celui-ci a exercé un droit ou s'est acquitté d'une obligation qui lui est conférée ou imposée par le présent Code du travail ou par la législation en général, ou par une convention collective ou par son contrat individuel de travail, est nul de plein droit.

Art.11.- (*Ordonnance n°2010-18*) L'Etat récompense le mérite à l'ancienneté des travailleurs par la distinction nationale dénommée Médaille du Travail.

La Médaille du Travail comprend trois échelons :

- la médaille de bronze, accordée après dix ans de service ;
- la médaille d'argent, accordée après vingt ans de service ;
- la médaille d'or, accordée après trente ans de service.

Les dépenses afférentes à l'achat de la Médaille du Travail sont à la charge du budget de l'Etat. Elle est exemptée des frais de douane.

Un décret du Président de la République, pris sur proposition du Ministre chargé du Travail, détermine les modalités d'attribution de la Médaille du Travail.

Art.12.- (*Ordonnance n°2010-18*) Le Ministre du Travail est le seul dépositaire de la Médaille du Travail. Toute personne qui se rend coupable de détention frauduleuse de la Médaille du Travail est passible d'amende de 5.000.000 à 10.000.000 FCFA. En cas de récidive, cette amende sera doublée et un emprisonnement de six mois sera

automatiquement prononcé. L'amende, objet du présent article, s'entend par échelon de la médaille.

Art.13.- Le travailleur défini à l'article premier conserve les droits consentis par l'employeur, la convention collective, le contrat individuel de travail ou les usages lorsque ces droits sont supérieurs à ceux que lui reconnaît le présent Code.

Art.14.- L'Etat garantit la liberté et l'exercice du droit syndical.

Les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs s'abstiennent de tous actes d'ingérence des uns à l'égard des autres dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration.

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

Art.15.- Un exemplaire du présent Code doit être tenu par l'employeur à la disposition des représentants des travailleurs dans tout établissement ou entreprise employant au moins dix salariés.

Art.16.- Les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 4, 5, 6, 8, 14 et 15 seront passibles d'une amende de 300.000 à 600.000 FCFA, et punis d'un emprisonnement de un à six mois ou de l'une de ces deux peines seulement.

En cas de récidive, l'amende est de 600.000 à 1.200.000 FCFA, et l'emprisonnement de deux à douze mois.

Art.17.- Lorsqu'une amende est prononcée en vertu du présent Code, elle est encourue autant de fois qu'il y a eu d'infractions, sans que, cependant, le montant total des amendes infligées puisse excéder cinquante fois les taux maxima prévus.

Titre 2 - Du contrat de travail

Chapitre 1 - Du contrat individuel de travail

Section 1 - Dispositions communes

Art.18.- Le contrat individuel de travail est une convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité professionnelle sous la direction et l'autorité d'une autre personne qui s'oblige à lui payer en contrepartie une rémunération.

Par rémunération au sens du présent Code, il faut entendre le salaire ou traitement de base et tous les avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces par l'employeur au travailleur, en raison de l'emploi de ce dernier.

Section 2 - De la conclusion du contrat de travail

Sous-section 1 - De la conclusion du contrat de travail

Art.19.- Le contrat de travail est passé librement soit verbalement, soit par écrit sous réserve de la production obligatoire d'un certificat médical attestant que le candidat à l'emploi considéré est indemne de toute maladie contagieuse et physiquement apte à occuper les fonctions auxquelles il est destiné.

Art.20.- Lorsqu'il est passé par écrit, le contrat de travail est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement. S'il est passé verbalement, la preuve peut en être rapportée par tous moyens.

Art.21.- Quels que soient le lieu de sa conclusion et la résidence de l'une ou l'autre partie, tout contrat de travail conclu pour être exécuté en totalité ou en partie sur le territoire national est soumis aux dispositions du présent Code. Toutefois, cette disposition n'est pas applicable dans le cas de travailleurs introduits au Gabon pour une mission temporaire n'excédant pas trois mois.

Les modalités d'application du présent article seront déterminées par décret pris sur proposition du ministre chargé du travail.

Sous-section 2 - De la durée du contrat de travail

Art.22.- Le travailleur ne peut engager ses services à vie. Le contrat peut être à durée déterminée, indéterminée ou pour l'exécution d'un ouvrage ou d'une tâche déterminée.

1) Du contrat de travail à durée déterminée

Art.23.- (*Ordonnance n°2010-18*) Le contrat de travail à durée déterminée est un contrat comportant un terme certain, fixé d'avance et d'accord parties. Il est obligatoirement écrit. Sa durée ne peut excéder deux ans. Il ne peut être renouvelé qu'une fois.

Art.24.- Lorsque le contrat à durée déterminée, arrivé à terme, se poursuit par la volonté, même tacite, des parties, cette prolongation confère au contrat, le caractère de contrat à durée indéterminée, nonobstant toute clause prohibant la tacite reconduction.

2) Du contrat de travail pour l'exécution d'un ouvrage ou d'une tâche déterminée

Art.25.- Le contrat conclu pour l'exécution d'un ouvrage ou d'une tâche déterminée doit mentionner la nature de l'ouvrage à réaliser ou de la tâche à effectuer. Il est obligatoirement écrit.

3) Du travail journalier ou hebdomadaire

Art.26.- (*Ordonnance n°2010-18*) Est considéré comme travail journalier ou hebdomadaire, l'engagement écrit contracté pour une journée ou une semaine. Le

salaire est payé à la fin de cette période. Le contrat peut être renouvelé le lendemain ou la semaine suivante.

Les risques professionnels encourus par le travailleur journalier ou hebdomadaire pendant le temps où il a prêté ses services à l'employeur sont à la charge de ce dernier si le travailleur n'a pas été assuré.

Au-delà de la période d'un mois, si l'engagement se poursuit par la volonté, même tacite, des parties, cette prolongation confère au contrat le caractère de contrat à durée indéterminée, nonobstant toute clause prohibant la tacite reconduction. Dans ce cas, le travailleur devra obligatoirement être déclaré dans les organismes de sécurité sociale.

4) Du contrat à durée indéterminée

Art.27.- Tout contrat de travail qui ne répond pas aux définitions des articles 23, 25 et 26 ci-dessus ou à celles des articles 28 et 30 ci-dessous est un contrat à durée indéterminée.

5) Le contrat aidé

Art.27 bis.- (*Ordonnance n°2018-08*) Le contrat aidé est un contrat de travail dérogatoire au droit commun pour lequel l'employeur, qui adhère à un programme spécifique en matière d'emploi, reçoit une aide financière ou bénéficie des mesures d'incitation sociales ou fiscales.

Les modalités de mise en œuvre sont fixées par voie réglementaire.

Section 3 - De l'exécution du contrat de travail

Sous-section 1 - De l'engagement à l'essai

Art.28.- L'engagement à l'essai précède la conclusion d'un contrat définitif. Il a pour but de permettre à l'employeur de juger des aptitudes professionnelles et du comportement du travailleur, et à ce dernier d'apprécier les conditions générales de travail, d'hygiène et de sécurité.

Art.29.- L'engagement à l'essai doit être, à peine de nullité, expressément constaté par écrit. Il peut être inclus dans le corps d'un contrat définitif.

Art.30.- L'engagement à l'essai ne peut comporter une période supérieure au délai nécessaire pour mettre à l'épreuve le personnel engagé, compte tenu de sa qualification, du niveau des responsabilités afférentes à l'emploi et des usages de la profession.

Aucun contrat individuel de travail, ni aucune convention collective ne peut prévoir une durée d'essai, renouvellement éventuel compris, supérieure à six mois pour les cadres, trois mois pour les employés, techniciens et agents de maîtrise et un mois pour les autres salariés.

Art.31.- Le travailleur engagé à l'essai ne peut être classé dans une catégorie inférieure à celle de l'emploi pour lequel il est recruté.

Art.32.- Le contrat d'engagement à l'essai, suspendu conformément aux dispositions de l'article 36, paragraphes 3, 4, 5, 6, 7, 8 et 9 ci-dessous, reprend cours à compter de la date de reprise possible du travail pour la durée qui restait à accomplir au moment de la suspension.

Art.33.- La prolongation des services après expiration de la période d'essai, sans qu'il y ait établissement d'un nouveau contrat, équivaut à la conclusion d'un contrat définitif prenant effet à la date du début de l'essai, aux clauses et conditions initiales.

Sous-section 2 - De la clause de non-concurrence

Art.34.- Le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise, sauf dérogation stipulée au contrat.

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. En cas de rupture du contrat, cette clause est valable si la rupture est le fait du travailleur ou résulte d'une faute lourde de celui-ci. Toutefois, en ces cas, l'interdiction ne peut porter que sur les activités de nature à porter concurrence de manière déloyale à l'employeur. Cette interdiction ne peut dépasser 12 mois et ne peut s'appliquer que dans un rayon de cinq kilomètres autour du lieu de travail.

Section 4 - De la suspension du contrat de travail

Art.35.- La suspension du contrat est une interruption momentanée de tout ou partie des obligations contractuelles, sans qu'il y ait rupture.

Art.36.- (*Loi n°2000-12, Ordonnance n°2010-18*) Le contrat de travail est suspendu :

- 1) en cas de fermeture de l'établissement ou de l'entreprise par suite de l'appel de l'employeur sous les drapeaux, ou pour une période obligatoire d'instruction militaire ;
- 2) pendant la durée du service militaire travailleur et pendant les périodes auxquelles il est astreint ;
- 3) pendant la durée de l'absence du travailleur, limitée à six mois, en cas d'accidents ou de maladies autres que ceux visés au paragraphe 5 ci-après. Pour le cas d'accidents ou de maladies du conjoint ou de l'enfant du travailleur dûment constatés par un médecin, la durée de la suspension sera de quinze jours ouvrables. Toutefois, les conventions collectives peuvent prévoir des durées de suspension plus longues par rapport à ce minimum légal ;
- 4) en cas de maladie de longue durée ;
- 5) pendant la période d'indisponibilité du travailleur, résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;

- 6) pendant le congé de maternité de la femme salariée, tel que prévu à l'article 171 du présent Code ;
- 7) pendant la période de mise à pied disciplinaire du travailleur qui ne peut excéder huit jours ;
- 8) pendant la période de mise à pied conservatoire du travailleur bénéficiant de la protection prévue aux articles 170 et 294 du présent Code ;
- 9) pendant la durée de garde à vue ou de détention du travailleur, préventive ou non, si les faits reprochés à celui-ci sont étrangers au contrat de travail, à condition qu'elle n'excède pas six mois ;
- 10) pendant la durée de l'exercice par le travailleur d'une fonction syndicale permanente ;
- 11) pendant la durée d'un mandat électif ou l'exercice par le travailleur d'une fonction politique ;
- 12) pendant la durée du congé technique décidé par l'employeur, après avis de l'inspecteur du Travail du ressort. Ce congé technique s'entend, aux termes de la présente loi et de ses textes d'application, de toute suspension du contrat de travail décidée par l'employeur ou son préposé pour des raisons techniques et/ ou conjoncturelles.

Art.37.- Dans les cas visés aux paragraphes 1, 2 et 3 de l'article 36 ci-dessus, l'employeur est tenu de verser au travailleur une indemnité égale au montant de sa rémunération pendant la durée de l'absence, dans la limite maximum du préavis, sauf en cas d'accident ou de maladie du conjoint ou de l'enfant du travailleur.

Si le contrat est à durée déterminée, ou pour l'exécution d'un ouvrage ou d'une tâche déterminée, la limite du préavis à prendre en considération est celle prévue pour les contrats à durée indéterminée.

Art.38.- Dans les cas visés aux paragraphes 4 et 5 de l'article 36 : a) lorsque l'absence est due à une maladie de longue durée non professionnelle, la perte de salaire consécutive à l'indisponibilité du travailleur est compensée par une indemnité égale au salaire d'activité de l'intéressé pendant une période égale au délai de préavis ; passé ce délai, l'indemnité est réduite de moitié jusqu'à sa prise en charge par la branche invalidité de la Caisse nationale de sécurité sociale ; b) lorsque l'absence est due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, l'indemnisation du travailleur a lieu conformément aux dispositions du Code de sécurité sociale.

Art.39.- Par maladie de longue durée non reconnue comme maladie professionnelle, on entend une affection de longue durée nécessitant un traitement régulier, et reconnue comme telle par le contrôle médical, ainsi qu'un arrêt de travail de longue durée. Une liste non exhaustive de ces affections sera dressée par le Conseil national de santé, qui doit inclure à cet effet un médecin de la CNSS dans sa composition. Cette liste sera approuvée par décret et annexée au présent Code.

Art.40.- En cas d'absence pour maladie de longue durée, l'indemnité est à la charge de l'employeur durant les six premiers mois de l'indisponibilité.

A compter du septième mois, elle est prise en charge par la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) qui en impute le montant au compte de la branche invalidité.

Art.41.- L'indemnité est due pendant toute la durée de l'indisponibilité jusqu'à la guérison ou la mise à la retraite anticipée, dans le cas d'une incapacité physique ou mentale dûment constatée par un médecin.

Art.42.- Pendant les six premiers mois de son indisponibilité, le travailleur continue à bénéficier des droits à l'assistance médicale précédemment acquis dans son entreprise. De même, pendant toute la durée de l'indisponibilité, il continue à jouir de tous les droits qu'il a acquis auprès du régime de sécurité sociale géré par la Caisse nationale de sécurité sociale.

Art.43.- Les contestations d'ordre médical auxquelles donneraient lieu les états morbides de l'espèce seront tranchées par le Conseil national de santé, avec la participation à cette occasion d'un médecin de la Caisse nationale de sécurité sociale désigné par la direction de cet organisme et, au cas où le malade n'est pas à Libreville, par un Conseil régional de santé composé du médecin chef de la région sanitaire intéressé et du médecin chef du centre médico-social de la localité où réside ledit malade.

Les décisions des conseils régionaux de santé sont susceptibles de recours devant le Conseil national de santé, tandis que celles de cet organisme sont définitives, qu'il soit saisi directement ou par voie de recours.

Section 5 - De la résiliation du contrat du travail

Sous-section 1 - Dispositions communes

Art.44.- La résiliation est l'acte par lequel l'une des parties exerce son droit de mettre fin au contrat de travail.

Toute résiliation d'un contrat de travail doit être faite par écrit par la partie qui en prend l'initiative.

La résiliation prend effet le lendemain du jour de la notification du licenciement.

Une copie de la lettre de résiliation doit être adressée à l'inspection du travail du ressort.

Sous-section 2 - De la résiliation du contrat d'engagement à l'essai

Art.45.- Le contrat d'engagement à l'essai peut être rompu à tout moment par l'une ou l'autre des parties, sans préavis, sauf convention contraire.

Art.46.- En cas de résiliation du contrat pendant ou à la fin de la période d'essai par l'une ou l'autre des parties, le voyage retour du salarié recruté hors du lieu de travail est supporté par l'employeur.

Sous-section 3 - De la résiliation du contrat de travail à durée déterminée

Art.47.- Le contrat de travail à durée déterminée ne peut cesser avant terme par la volonté d'une seule des parties que dans les cas prévus au contrat, ou dans celui de la faute lourde laissée à l'appréciation des juridictions compétentes.

Sous-section 4 - De la résiliation du contrat de travail pour l'exécution d'un ouvrage ou d'une tâche déterminée

Art.48.- Le contrat de travail pour l'exécution d'un ouvrage ou d'une tâche déterminée prend fin lorsque les travaux pour lesquels il a été conclu sont achevés. Toutefois, le salarié doit être prévenu dans les délais fixés par l'article 65 du présent Code.

Pendant l'exécution du contrat, celui-ci peut être rompu par l'employeur en cas de faute du salarié ou par le travailleur, à son gré ; dans l'un et l'autre cas, et sauf faute lourde, le délai de préavis doit être respecté.

Sous-section 5 - De la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée

Art.49.- Le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser par suite de :

- licenciement ;
- démission ;
- départ à la retraite ;
- décès du travailleur.

1) Du licenciement

a) Définition

Art.50.- Le licenciement est la résiliation du contrat de travail qui résulte d'une initiative de l'employeur.

Le licenciement est prononcé soit pour motif personnel, soit pour motif d'ordre économique.

Le motif personnel peut tenir à l'inaptitude physique ou professionnelle du salarié, ou à son comportement fautif.

Le motif d'ordre économique peut tenir à la réorganisation, à la réduction ou à la suppression d'activité de l'entreprise ou de l'établissement.

b) De la procédure de licenciement pour motif personnel

Art.51.- (*Ordonnance n°2010-18*) L'employeur qui envisage de licencier un salarié doit, au préalable, le convoquer par lettre recommandée à un entretien ; la lettre de convocation doit parvenir au salarié cinq jours francs au moins avant l'entretien.

La lettre de convocation à l'entretien peut également être remise en main propre au salarié.

La convocation à l'entretien, qui émane de l'employeur ou de son représentant, précise la date, l'heure, le lieu de l'entretien, les motifs qui font envisager le licenciement, la possibilité pour le salarié de se faire assister et, éventuellement de se faire représenter par une personne de son choix appartenant soit au personnel de l'entreprise, soit au syndicat auquel il est affilié.

Au cours de l'entretien, l'employeur ou son représentant peut être assisté d'un membre dirigeant ou d'un salarié de l'entreprise. Il expose les motifs qui lui font envisager le licenciement et recueille les explications du salarié ainsi que les arguments développés par la personne qui l'assiste. La discussion ne peut, en aucun cas, porter sur des motifs autres que ceux mentionnés dans la lettre de convocation à l'entretien.

L'entretien est sanctionné par un procès-verbal établi en quatre originaux signés par l'employeur ou son préposé, par le travailleur et son représentant et, le cas échéant, par le délégué du personnel ayant pris part à l'entretien. Un original du procès-verbal est remis au travailleur concerné à sa demande.

Tous les salariés de l'entreprise participant à cette réunion seront rémunérés comme s'ils- n'avaient pas quitté leur poste de travail. Les frais de déplacement qui pourraient être occasionnés par leur participation à l'entretien sont pris en charge par l'entreprise.

Art.52.- L'employeur ne peut pas prendre la décision de licencier au cours de l'entretien. Il devra observer un délai de réflexion pendant les cinq jours au moins qui suivent l'entretien.

Lorsque le salarié ne se présente pas et ne se fait pas représenter à l'entretien, l'employeur n'est point obligé d'organiser un nouvel entretien.

Art.53.- (*Loi n°2000-12*) L'employeur qui décide de licencier doit notifier le licenciement au salarié par lettre remise en main propre ; cette lettre ne peut être remise avant le cinquième jour suivant celui de l'entretien et elle doit indiquer expressément le ou les motifs du licenciement.

En cas de litige, la preuve du caractère réel et sérieux du ou des motifs allégués incombe à l'employeur.

Art.54.- (*Loi n°2000-12*) Sans déroger à l'obligation de l'entretien, les délais prévus aux articles 51, 52 et 53 ci-dessus pourront être ramenés à vingt-quatre heures en cas de faute lourde. Dans ce cas, les délégués du personnel prendront obligatoirement part à l'entretien.

Art.55.- L'employeur qui aura violé une de ces règles procédurales sera condamné à verser au salarié licencié une indemnité égale à trois mois de salaire.

Cette condamnation peut se cumuler avec celle qui serait prononcée en raison du caractère abusif du licenciement.

c) De la procédure de licenciement pour motif économique

Art.56.- *(Loi n°2000-12)* Tout licenciement individuel ou collectif fondé sur un motif d'ordre économique est subordonné à une autorisation de l'inspecteur du travail du ressort, même en cas de règlement judiciaire ou de liquidation des biens. Toutefois, lorsqu'une entreprise procède à un licenciement collectif pour un motif d'ordre économique de plus de dix salariés, cette entreprise ne peut y procéder à nouveau avant l'expiration d'un délai de six mois.

Art.57.- L'inspecteur du travail dispose d'un délai maximum de trente jours ouvrables, à compter de la date de réception de la demande d'autorisation de licenciement, pour faire connaître sa décision au requérant.

L'autorisation est acquise de plein droit en cas de silence de l'inspecteur du travail à l'expiration du délai de trente jours ci-dessus mentionné, récépissé de dépôt de la demande d'autorisation de licenciement faisant foi. La décision de refus d'autorisation de licenciement partiel ou total doit être motivée.

Art.58.- *(Loi n°2000-12)* L'employeur ne peut saisir l'inspecteur du travail d'une demande d'autorisation de licenciement individuel ou collectif pour motif d'ordre économique qu'au terme de la procédure prévue à l'article 59 ci-dessous.

Art.59.- *(Loi n°2000-12)* L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement individuel ou collectif pour motif d'ordre économique est tenu d'adresser aux délégués du personnel, aux délégués du syndicat le plus représentatif et aux membres du comité permanent de concertation économique et sociale, les renseignements utiles sur les licenciements projetés, notamment :

- la ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ;
- le nombre, la qualification professionnelle, la nationalité, l'ancienneté, l'âge et la situation de famille des travailleurs susceptibles d'être licenciés. Ces renseignements doivent être également fournis pour les travailleurs de même qualification, non visés par la mesure de licenciement ;
- les mesures qu'il envisage de prendre pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre, d'une part, et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité, d'autre part ;
- un plan social ainsi que son financement, établis en accord avec l'Office national de l'emploi ou tout autre service d'emploi public qui en assurera l'exécution au bénéfice des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité. La mise en place par l'employeur du plan social mentionné à l'alinéa ci-dessus n'est obligatoire que dans les cas de licenciement collectif fondé sur un motif d'ordre économique touchant au moins dix salariés. Le coût total de ce plan social ne peut en aucune manière être supérieur au montant total des indemnités dues par l'employeur au titre des articles

70 et 73 ci-dessous Il appartient au salarié d'opter soit pour le versement des indemnités de licenciement soit pour le bénéfice du plan social.

Les délégués du personnel, les délégués syndicaux et les membres du comité permanent de concertation économique et sociale ont un délai de huit jours ouvrables pour examiner le projet de licenciement présenté par l'employeur.

Au terme de ce délai, l'employeur doit réunir les délégués du personnel, les délégués syndicaux et les membres du comité permanent de concertation économique et sociale. Cette réunion de concertation doit être sanctionnée par un procès-verbal comportant, outre les avis, suggestions et propositions des délégués du personnel, des membres du comité permanent de concertation économique et sociale et des délégués syndicaux, le calendrier prévisionnel des licenciements.

Les informations mentionnées à l'alinéa 1) ci-dessus ainsi que l'original du procès-verbal de la réunion de concertation doivent être adressés par l'employeur à l'inspecteur du travail en même temps que la demande écrite d'autorisation de licenciement.

Les licenciements ne peuvent être notifiés aux salariés concernés qu'après la décision de l'inspecteur du travail ou à défaut, à l'expiration du délai de trente jours prévu à l'article 57 ci-dessus.

Peuvent être licenciés, en premier lieu, les travailleurs présentant les moindres aptitudes professionnelles pour les emplois maintenus et, en cas d'égalité d'aptitudes professionnelles, les travailleurs moins anciens dans l'entreprise, l'ancienneté étant majorée d'une année par enfant à charge.

En cas de règlement judiciaire ou de liquidation des biens, les délais de la procédure ci-dessus définie sont réduits de moitié.

Nonobstant les dispositions des articles 74 et 80 ci-dessous, l'employeur qui aura violé la procédure ci-dessus énoncée sera condamné à verser à chaque salarié licencié une indemnité égale à trois mois de salaire en plus des indemnités légales dues.

Art.60.- Les travailleurs licenciés de leur emploi pour motif d'ordre économique peuvent faire valoir, pendant une durée d'un an, leur droit à l'embauche prioritaire en cas de réouverture ou de création d'emplois de leurs spécialités dans l'entreprise qui les aura licenciés.

2) De la démission

Art.61.- La démission est la manifestation par le travailleur de sa volonté de mettre fin au contrat de travail. Elle ne se présume point. Elle doit être expressément notifiée par écrit à l'employeur. Celui-ci doit en accuser réception dans les quarante-huit heures qui suivent la notification.

3) Du départ à la retraite

Art.62.- (*Ordonnance n°2010-18*) Le départ à la retraite est la cessation par le travailleur atteint par la limite d'âge de tout activité salariée. Il intervient à l'initiative de l'employeur ou du travailleur. Cette limite d'âge est fixée à 60 ans.

Toutefois, en raison du caractère particulier de certains secteurs d'activités, l'âge de départ à la retraite peut être ramené à 55 ans au moins ou porté à 65 ans au plus.

Un décret pris sur proposition du Ministre chargé du Travail, après avis de la Commission Consultative du Travail, fixe l'âge de départ à la retraite par secteur d'activités.

Dans les conditions fixées par le Code de Sécurité Sociale, le départ à la retraite ouvre droit, au profit du travailleur, à une pension de vieillesse ou à une allocation de vieillesse.

Toutefois, l'organisme de sécurité sociale détenteur du pouvoir répressif sur l'employeur est solidaire du non versement des cotisations sociales par l'employeur.

A ce titre, lorsque le travailleur admis à la retraite ne peut prétendre ni à la pension de vieillesse ni à l'allocation de vieillesse du fait de l'employeur et de l'organisme de sécurité sociale, celui-ci est, en cas d'insolvabilité de l'employeur, tenu de verser régulièrement au travailleur admis à la retraite l'allocation ou la pension de vieillesse, conformément aux dispositions du Code de Sécurité Sociale.

Outre les cas de l'âge de départ à la retraite traités aux paragraphes ci-dessus et ceux prévus par le Code de Sécurité Sociale, les parties au contrat de travail peuvent, en accord avec l'organisme de sécurité sociale, librement convenir des modalités de la retraite anticipée.

4) Du décès du travailleur

Art.63.- En cas de décès du travailleur, les salaires de présence, l'allocation de congés et les indemnités de toute nature acquis à la date du décès, déduction faite des avances et acomptes contractés par le défunt auprès de l'employeur, reviennent de plein droit à ses héritiers qui doivent justifier de cette qualité.

En cas de décès au lieu d'emploi d'un travailleur déplacé ou d'un membre de sa famille dont le voyage était à la charge de l'employeur, celui-ci est tenu de rapatrier à ses frais le corps du défunt au lieu de résidence habituelle stipulé au contrat.

Sous-section 6 - Du préavis

Art.64.- La résiliation du contrat de travail telle que prévue aux articles 44, 48, 49 et 61 du présent Code est subordonnée à un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture.

Toutefois, la partie qui, dans ces cas, résilie le contrat de travail en raison d'une faute lourde de l'autre partie, est dispensée de l'obligation de préavis, l'appréciation de la faute lourde étant laissée aux juridictions compétentes.

Art.65.- La durée du préavis est déterminée en fonction du temps de présence du salarié dans l'entreprise. Elle est fixée comme suit :

- jusqu'à un an 15 jours
- de 1 an à 3 ans 1 mois
- de 3 ans à 5 ans 2 mois
- de 5 ans à 10 ans 3 mois
- de 10 ans à 15 ans 4 mois
- de 15 ans à 20 ans 5 mois
- de 20 ans à 30 ans 6 mois
- au-dessus de 30 ans, une majoration de dix jours par année de présence est accordée.

Les délais ci-dessus sont des minima obligatoires pour les parties contractantes. Toutefois, les conventions collectives et les contrats individuels de travail peuvent prévoir des dispositions plus favorables en tenant compte de la qualification professionnelle du travailleur.

Le préavis commence le lendemain du jour de la notification du licenciement, de la démission ou du départ à la retraite.

Art.66.- (*Loi n°2000-12*) Sans préjudice de l'application des dispositions légales ou conventionnelles retenant des préavis de plus longue durée, le travailleur, licencié de son emploi pour un motif d'ordre économique tel que défini à l'article 50 du présent code, bénéficie d'un préavis minimum garanti de trois mois, quelles que soient sa qualification professionnelle et son ancienneté, et de six mois d'allocations familiales avec dispense, s'il y a lieu, de la condition de service effectif prévue par le régime des prestations familiales.

Art.67.- Pendant la durée du préavis, l'employeur et le travailleur sont tenus au respect de toutes les obligations réciproques qui leur incombent.

Art.68.- 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 globalement et payé à plein salaire. Les jours de liberté sont choisis et peuvent être bloqués d'accord parties.

Art.69.- Toute rupture du contrat de travail à durée indéterminée, sans préavis ou sans que le délai de préavis soit intégralement observé, emporte obligation, pour la partie responsable, de verser à l'autre une indemnité compensatrice. Le montant de cette indemnité correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté.

Pendant le préavis, le travailleur congédié, qui a effectué au moins la moitié de son préavis et qui trouve un autre emploi, peut quitter son employeur sans lui être

redevable d'une indemnité, sous réserve de le prévenir de son départ définitif quarante-huit heures auparavant.

Sous-section 7 - Des indemnités de rupture du contrat de travail à durée indéterminée

1) Des indemnités de licenciement et de services rendus

Art.70.- (*Ordonnance n°2010-18*) Une indemnité de licenciement est versée à tout travailleur congédié pour un motif autre que la faute lourde et comptant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Toutefois, le travailleur congédié pour un motif d'ordre économique bénéficie de l'indemnité de licenciement après une ancienneté d'un an.

Art.71.- (*Loi n°2000-12, Ordonnance n°2010-18*) Une indemnité dite de services rendus est versée à tout travailleur démissionnaire ou allant à la retraite. Elle est également due aux ayants droits du travailleur décédé.

Les conditions d'ancienneté ouvrant droit à l'indemnité de services rendus sont celles fixées à l'alinéa premier de l'article 70 nouveau ci-dessus.

Art.72.- (*Ordonnance n°2010-18*) L'indemnité de licenciement et l'indemnité de services rendus ne sont pas cumulables.

Art.73.- (*Ordonnance n°2010-18*) Chacune de ces indemnités est égale à 20% de la moyenne mensuelle du salaire global des douze derniers mois par année de présence continue dans la même entreprise.

Le taux défini ci-dessus est un minimum obligatoire pour les parties contractantes, les conventions collectives et les contrats individuels pouvant prévoir des dispositions plus favorables.

Pour le calcul de l'indemnité de licenciement ou de l'indemnité de services rendus, les fractions d'années égales au moins à trente jours calendaires sont prises en considération.

2) Des dommages-intérêts

Art.74.- (*Loi n°2000-12*) Les licenciements effectués sans motif légitime, de même que ceux motivés par les opinions du travailleur, son activité syndicale, son appartenance ou sa non-appartenance à un syndicat déterminé sont abusifs.

Sont également abusifs :

- les licenciements individuels ou collectifs, décidés en violation des procédures d'autorisation de l'inspecteur du travail instituées par le présent code ;
- les licenciements intervenus contre la décision de l'inspecteur du travail ;

- le refus de réintégration du travailleur à l'expiration de la suspension du contrat prévue aux articles 36 et 172 du présent code ;
- les licenciements intervenus du fait pour le salarié d'avoir déposé une requête ou participé à des procédures engagées contre un employeur en raison de violations alléguées de la législation, ou présenté un recours devant les autorités administratives compétentes.

Toute rupture abusive du contrat de travail donne lieu à des dommages-intérêts et, dans le cas des licenciements pour motif d'ordre économique, aux sanctions prévues à l'article 80 du présent Code. Le caractère abusif de la rupture est laissé à l'appréciation des tribunaux.

Art.75.- Le montant des dommages-intérêts est fixé en tenant compte de tous les éléments qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice causé.

Lorsque la responsabilité incombe au travailleur, le préjudice subi par l'employeur s'apprécie en raison de l'inexécution du contrat.

Lorsque la responsabilité incombe à l'employeur, le préjudice subi par le travailleur s'apprécie en tenant compte, notamment, des usages, de la nature des services engagés, de l'ancienneté, de l'âge, de la situation de famille et des droits acquis, à quelque titre que ce soit.

Les dommages-intérêts ne se confondent ni avec l'indemnité pour inobservation du préavis ni avec l'indemnité de licenciement, ni avec l'indemnité de services rendus, prévues par les articles 69, 70 et 71 du présent Code.

Art.76.- Lorsqu'un travailleur ayant rompu abusivement un contrat de travail engage à nouveau ses services, le nouvel employeur est solidairement responsable du dommage causé à l'employeur précédent dans les trois cas suivants :

- a) quand il est intervenu dans le débauchage ;
- b) quand il a embauché un travailleur qu'il savait déjà lié par un contrat de travail ;
- c) quand il a continué à occuper un travailleur après avoir appris que celui-ci était encore lié à un autre employeur par un contrat de travail.

Art.77.- Le privilège établi par la législation sur les salaires au profit des travailleurs s'étend à l'indemnité pour inobservation du préavis, à l'indemnité de licenciement, à l'indemnité de services rendus et aux dommages-intérêts prévus aux articles 69, 70, 71 et 74 du présent Code.

Art.78.- S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société, tous les contrats en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise. Leur résiliation ne peut intervenir que dans les formes et aux conditions prévues par la présente section.

La cessation de l'entreprise, sauf le cas de force majeure, ne dispense pas l'employeur de respecter les règles établies à ladite section.

La faillite et la liquidation judiciaire ne sont pas considérées comme des cas de force majeure.

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

Sous-section 9 - Du certificat de travail

Art.79.- A l'expiration du contrat de travail, l'employeur est tenu de délivrer au travailleur, sous peine de dommages-intérêts, un certificat de travail indiquant la date de son entrée, celle de son départ, la nature et les dates des emplois successivement occupés dans l'entreprise et la catégorie professionnelle, à l'exclusion de toute autre mention. Le certificat de travail doit être délivré au moment de la résiliation du contrat.

En cas de refus ou d'inscription susceptible de porter préjudice au travailleur, l'employeur est passible des sanctions prévues à l'article 80 du présent Code, sans préjudice de dommages-intérêts.

Le certificat de travail est exempt de tout droit de timbre et d'enregistrement.

Section 6 - Des pénalités

Art.80.- (*Loi n°2000-12*) Sont passibles d'une amende de 300.000 à 600.000 FCFA et d'un emprisonnement de un à six mois ou de l'une de ces deux peines seulement, les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 59, 76 et 79.

Chapitre 2 - De l'apprentissage

Section 1 - Dispositions générales

Art.81.- L'apprentissage est une forme d'éducation ayant pour but de donner une qualification professionnelle théorique et pratique aux personnes définies à l'article 1 du présent Code.

Art.82.- Peut être apprenti toute personne âgée de 16 ans au moins. Toutefois, des dérogations pourront être accordées par le ministère de l'Education nationale pour les jeunes de 14 à 16 ans.

Nul ne peut recevoir des apprentis mineurs s'il n'est :

- âgé de 21 ans au moins ;
- reconnu de bonnes vie et mœurs ;

- lui-même suffisamment qualifié pour donner aux apprentis une formation appropriée ou en mesure de faire donner cette formation par une autre personne à son service, ayant les qualifications requises.

Art.83.- L'apprentissage est constaté par un contrat définissant les droits et obligations du maître et de l'apprenti.

Ce contrat doit être visé du parent ou du tuteur pour l'apprenti mineur.

Art.84.- La durée de l'apprentissage varie en fonction de la spécificité du métier. Toutefois, elle ne peut être supérieure à deux ans.

Art.85.- L'apprenti perçoit une allocation versée par le maître et dont le montant minimum est fixé à un quart du SMIG, la première année, et à la moitié du SMIG, la deuxième année.

L'allocation versée à l'apprenti est exonérée de tous impôts et taxes. Elle est prise en compte pour la détermination du taux d'exonération de la taxe de formation professionnelle.

Art.86.- Le maître doit garantir l'apprenti contre les risques d'accidents de travail et de maladies professionnelles, conformément aux textes en vigueur.

Art.87.- A l'issue de l'apprentissage, le maître doit s'efforcer d'embaucher son apprenti.

Section 2 - De la nature et de la forme du contrat d'apprentissage

Art.88.- Le contrat d'apprentissage est celui par lequel un chef d'établissement, un artisan ou un façonnier s'oblige à donner ou à faire donner une formation professionnelle méthodique et complète à une autre personne, et par lequel celle-ci s'oblige, en retour, à se conformer aux instructions qu'elle recevra et à exécuter les ouvrages qui lui seront confiés en vue de son apprentissage.

Le contrat doit être constaté par écrit et soumis au visa des services compétents du ministère du Travail, à peine de nullité.

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

Art.89.- Le contrat d'apprentissage est établi en tenant compte des usages et coutumes de la profession. Il contient en particulier :

- 1) les noms, prénoms, âge, profession, domicile du maître ou la raison sociale ;
- 2) les noms, prénoms, âge, domicile de l'apprenti ;
- 3) les noms, prénoms, profession, et domicile de ses père et mère, de son tuteur ou de la personne autorisée par les parents ou, à leur défaut, par le juge ;
- 4) les dates et durée du contrat ;

- 5) les conditions de rémunération, l'indication du métier à enseigner ainsi que des cours professionnels que le maître s'engage à faire suivre à l'apprenti soit dans l'établissement, soit hors de celui-ci.

Art.90.- Les autres conditions de fond et de forme, les effets du contrat, ainsi que les cas et les conséquences de sa résiliation et les mesures de contrôle de son exécution sont réglés par décret pris sur proposition du ministre chargé du travail, après avis de la Commission consultative du travail.

Section 3 - Des devoirs des maîtres et des apprentis

Art.91.- Le maître doit traiter l'apprenti en bon père de famille. Si l'apprenti ne sait pas lire, écrire et compter, le maître est tenu de lui accorder le temps et la liberté nécessaires pour son instruction. Ce temps qui sera dévolu à l'apprenti d'accord parties, ne pourra excéder une durée calculée sur la base de deux heures par jour de travail.

Art.92.- Le maître doit prévenir sans retard les parents de l'apprenti ou leurs représentants en cas de maladie, d'absence ou de tout fait de nature à motiver leur intervention.

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

Il doit lui accorder le droit au congé tel que prévu par les articles 185 à 188 du présent Code du travail.

Art.93.- Le maître doit enseigner à l'apprenti, progressivement et complètement, l'art, le métier ou la profession spéciale qui fait l'objet du contrat.

Art.94.- 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 forces.

Art.95.- L'apprenti, dont le temps d'apprentissage est terminé, passe un examen en vue de l'obtention d'un certificat d'apprentissage délivré par le maître.

Art.96.- Sont nuls de plein droit, lorsqu'ils auront été conclus sans que les obligations du précédent contrat d'apprentissage n'aient été entièrement remplies, ou sans que ce contrat n'ait été légalement résolu :

- tout contrat d'embauche comme ouvriers ou employés de jeunes gens liés par un contrat d'apprentissage ;
- tout nouveau contrat d'apprentissage.

La violation de ces dispositions donne lieu au versement, par l'employeur ou le nouveau maître, d'une indemnité au profit du maître abandonné.

Le montant de cette réparation est laissé à l'appréciation du juge.

Section 4 - Des pénalités

Art.97.- Les infractions à l'article 86 seront réprimées conformément aux textes en vigueur, sans préjudice de la réparation civile des conséquences de ces infractions à la charge du maître.

Chapitre 3 - De la formation professionnelle, du perfectionnement et de la reconversion professionnels

Art.98.- La formation professionnelle initiale a pour but de donner une formation générale théorique et pratique, en vue de l'acquisition d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un certificat délivré ou reconnu par le ministre chargé de la formation professionnelle.

Art.99.- La formation continue ou perfectionnement professionnel a pour objet de permettre l'adaptation permanente des travailleurs aux changements des techniques et des conditions de travail et de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de qualification.

Art.100.- La reconversion professionnelle a pour but de permettre à un travailleur de changer de spécialité.

Art.101.- L'Etat, les établissements privés de formation, les organisations professionnelles et syndicales ainsi que les entreprises concourent à la formation, au perfectionnement et à la reconversion professionnels.

Art.102.- L'activité des différents organismes publics ou privés chargés de la formation, du perfectionnement et de la reconversion professionnels sera, sans compromettre leur esprit d'initiative et leur adaptabilité aux besoins spécifiques de chaque branche professionnelle, de chaque province ou de chaque localité, coordonnée et développée sur la base d'un programme national établi par les pouvoirs publics.

Ce programme tiendra compte notamment :

- des intérêts professionnels, culturels et moraux de la profession ;
- de l'intérêt économique et social général ;
- du développement de l'enseignement général, de l'orientation et de la sélection professionnelles ;
- de l'évolution de la technique et de l'organisation du travail ;
- de la structure et des tendances du marché du travail.

Art.103.- Les travailleurs des deux sexes ont le même droit d'accès à tous les organismes de formation, de perfectionnement et de reconversion professionnels.

Chapitre 4 - De l'emploi des travailleurs étrangers

Art.104.- Le recrutement d'un travailleur étranger doit être précédé d'une autorisation d'emploi délivrée par le ministre chargé du travail, et faire l'objet d'un contrat de travail visé par les services compétents du ministère du Travail.

La demande d'autorisation d'emploi incombe à l'employeur.

A l'appui de la demande d'autorisation d'emploi, l'employeur doit produire, outre les pièces habituellement enregistrées pour la constitution du dossier, un engagement inconditionnel de rapatriement du travailleur étranger et, éventuellement, des membres de sa famille.

Art.105.- L'autorisation d'emploi n'est valable que pour un travailleur, un emploi et une entreprise déterminés. Sa durée ne peut excéder deux ans. Elle est renouvelable. Les conditions de renouvellement seront précisées par décret pris sur proposition du ministre chargé du travail.

Pour être recevable, la demande d'autorisation d'emploi doit viser à pourvoir un emploi pour lequel, en raison des qualifications professionnelles requises, de la nature ou de la localisation des travaux, il n'a pu être fait appel à un travailleur gabonais disponible.

Le ministre chargé du travail peut mettre fin, avant terme, à la validité d'une autorisation d'emploi après avis des services techniques, indépendamment de la volonté du travailleur et de l'employeur.

Sauf cas particuliers, une première autorisation d'emploi ne peut être délivrée qu'à un travailleur résidant en dehors du territoire national.

Art.106.- L'autorité compétente vise le contrat après, notamment :

- 1) avoir constaté l'identité du travailleur, son libre consentement et la conformité du contrat aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles ;
- 2) avoir vérifié que le travailleur est libre de tout engagement antérieur ;
- 3) s'être assuré que les parties ont pris connaissance du contrat et lui ont donné leur accord, et que le travailleur a satisfait aux conditions exigées en matière d'immigration.

Art.107.- La demande de visa auprès des services compétents du ministère du Travail incombe à l'employeur.

Si l'employeur omet de soumettre le contrat de travail au visa ou si ce visa est refusé, le contrat est nul de plein droit.

Dans ces deux cas, le travailleur peut faire constater la nullité du contrat et, s'il y a lieu, réclamer des dommages-intérêts.

Le rapatriement du travailleur est supporté par l'employeur.

Art.108.- Les modalités d'application des dispositions du présent chapitre seront fixées par décret.

Art.109.- Sera passible d'une amende de 100.000 à 600.000 FCFA et puni d'un emprisonnement de deux à six mois, ou de l'une de ces deux peines seulement, toute personne qui emploiera un étranger non muni d'une autorisation individuelle d'emploi, ou dans une catégorie professionnelle autre que celle pour laquelle l'autorisation a été accordée.

En cas de récidive, l'amende est de 200.000 FCFA à 1 200.000 FCFA et l'emprisonnement de quatre à 12 mois.

Chapitre 5 - Du règlement intérieur

Art.110.- 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, aux prescriptions concernant la sécurité et la santé au travail, et aux modalités de paiement des salaires.

Toutes les autres clauses qui viendraient à y figurer, notamment celles relatives à la rémunération, seront considérées comme nulles de plein droit.

Avant la mise en vigueur du règlement intérieur, le chef d'entreprise doit le communiquer, pour avis, au comité permanent de concertation économique et sociale, aux délégués du personnel et pour visa à l'inspection du travail, 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 arrêté du ministre chargé du travail.

Art.111.- Il est interdit à l'employeur d'infliger des amendes.

Art.112.- Les auteurs d'infractions aux dispositions du présent chapitre seront passibles des sanctions prévues à l'article 80 du présent Code.

Chapitre 6 - Du tâcheronnat

Art.113.- Le tâcheron est un maître ouvrier ou un sous-entrepreneur agréé et indépendant, qui passe avec un entrepreneur ou avec le maître de l'ouvrage un contrat pour l'exécution d'un certain travail ou la fourniture de certains services, moyennant un prix fixé d'accord parties. Le contrat de tâcheronnat doit être écrit.

Art.114.- Il est interdit au tâcheron de sous-traiter, en tout ou partie, ses contrats de tâcheronnat.

Art.115.- Le tâcheron est tenu d'indiquer sa qualité de tâcheron, le nom et l'adresse de l'entrepreneur ou maître de l'ouvrage par voie d'affiches apposées de façon permanente, dans chacun des ateliers, magasins ou chantiers utilisés. Il doit afficher dans les mêmes conditions et communiquer à l'entrepreneur ou au maître de l'ouvrage, la liste des dates de paie des salaires à ses travailleurs pour la période des travaux.

Est obligatoire l'envoi à l'inspection du travail du ressort par le tâcheron, préalablement à l'exécution du contrat de tâcheronnat, d'une déclaration précisant ses noms, adresse et qualité, situation de ses chantiers, magasins ou ateliers, accompagnée des affiches prévues au présent article.

Art.116.- En cas d'insolvabilité du tâcheron, et selon que le contrat de tâcheronnat a été passé avec l'entrepreneur ou le maître de l'ouvrage, le cocontractant est solidairement responsable des obligations du tâcheron à l'égard des travailleurs et ce, à concurrence des sommes dont il se trouverait débiteur envers le tâcheron.

Les travailleurs lésés disposent d'une action directe contre l'entrepreneur ou le maître de l'ouvrage sans préjudice de l'action récursoire reconnue à ceux-ci contre le tâcheron.

Art.117.- Un arrêté du ministre chargé du travail pris après avis de la Commission consultative du travail, fixera, en tant que de besoin, les modalités d'application du présent chapitre.

Art.118.- Les infractions aux dispositions du présent chapitre seront punies des peines prévues à l'article 80 du présent Code.

Chapitre 7 - De la convention et des accords collectifs du travail

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

Art.119.- La convention collective du travail est un accord écrit, relatif aux conditions de travail et aux garanties sociales conclues entre, d'une part, les représentants d'un ou plusieurs syndicats ou groupements professionnels de travailleurs les plus représentatifs et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs et un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

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

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

Art.120.- Les représentants des organisations syndicales visées 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 des mandats spéciaux et écrits qui leur sont donnés individuellement par tous les adhérents de cette organisation.

Art.120.bis.- (*Ordonnance n°2010-18*) Le tronc commun des conventions collectives du travail est la convention de base par laquelle les organisations professionnelles des employeurs et des travailleurs les plus représentatives conviennent des dispositions communes à toutes les conventions collectives du travail des diverses branches d'activités.

La modification dans les conventions collectives du travail de branches d'activités d'une disposition commune telle que précisée ci-dessus ne peut intervenir sans la modification préalable de la même disposition dans le tronc commun des conventions collectives du travail.

Le Ministre chargé du Travail, après consultation de la Commission Consultative du Travail, peut demander aux organisations professionnelles visées ci-dessus, de procéder à la révision ou à la modification du tronc commun des conventions collectives du travail. De même, une de ces organisations peut, par saisine du Ministre chargé du Travail, en proposer la révision ou la modification. Dans ce cas, elle fera accompagner sa proposition d'un projet de texte sur les dispositions concernées.

Art.121.- La convention collective est applicable 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 à produire ses effets comme une convention à durée indéterminée.

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

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

Art.122.- Un décret pris après avis de la Commission consultative du travail, sur proposition du ministre chargé du travail, détermine les conditions dans lesquelles sont déposées et publiées les conventions collectives.

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

Art.123.- Lorsque l'employeur est lié par les clauses de la convention collective de travail, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui.

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

La convention collective s'applique à toutes les catégories professionnelles de la branche d'activité couverte.

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

Art.124.- A la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs ou de travailleurs intéressés les plus représentatives, le ministre chargé du travail convoque, dans un délai maximum de trois mois, la réunion d'une commission mixte. Il peut également le faire de sa propre initiative.

Cette commission, dont la composition est fixée par arrêté du ministre chargé du travail comprendra en nombre égal des représentants des organisations syndicales des travailleurs, d'une part, et des employeurs, d'autre part. Elle est présidée par le ministre chargé du travail ou son représentant.

Des conventions annexes peuvent être conclues pour chacune des principales catégories professionnelles. Elles contiendront les conditions de travail particulières à ces catégories et seront discutées par les représentants des centrales syndicales.

Art.125.- A la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs ou de travailleurs les plus représentatives, ou à l'initiative du ministre chargé du travail, les dispositions des conventions collectives répondant aux conditions déterminées par la présente section peuvent être rendues obligatoires pour tous les employeurs et travailleurs compris dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention par décret pris sur proposition du ministre chargé du travail.

Section 3 - Du contenu des conventions collectives susceptibles d'être étendues

Art.126.- Les conventions collectives susceptibles d'extension comprennent obligatoirement les dispositions concernant :

- 1) le libre exercice du droit syndical et la liberté d'opinion du travailleur ;
- 2) les conditions d'accès à chaque catégorie professionnelle ;
- 3) les modalités d'exécution et les majorations des heures supplémentaires, du travail de nuit et des jours non ouvrables ;
- 4) la durée de la période d'essai et celle du préavis ;
- 5) les salaires applicables par catégories professionnelles ;
- 6) les modalités de désignation, de l'exercice et de la durée du mandat des délégués du personnel, des délégués syndicaux, des membres des Comités permanents de

concertation économique et sociale, des membres des Comités de sécurité et de santé au travail et des membres de toute autre institution venant à exister ;

- 7) les dispositions relatives à la procédure de révision, modification ou dénonciation de tout ou partie de la convention collective ;
- 8) les congés payés ;
- 9) la prime d'ancienneté ;
- 10) les indemnités de déplacement temporaire ;
- 11) les indemnités de services rendus et de licenciement ;
- 12) les conditions d'embauche et de licenciement des travailleurs ;
- 13) la prime d'assiduité ;
- 14) l'indemnité pour frais professionnels et assimilés ;
- 15) l'organisation des cantines dans les entreprises ou, à défaut, les primes de panier pour les travailleurs devant prendre leur repas sur les lieux du travail ;
- 16) les majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, s'il y a lieu ;
- 17) quand il y a lieu, les modalités de l'organisation et du fonctionnement de l'apprentissage, de la formation, du perfectionnement et de la reconversion professionnels dans le cadre de la branche d'activité considérée ;
- 18) les conditions particulières de travail des femmes et des enfants dans les entreprises se trouvant dans le champ d'application de la convention ;
- 19) la protection du travailleur contre le harcèlement sexuel ;
- 20) les facilités accordées aux responsables syndicaux, les congés pour les stages et séminaires et leurs conditions de rémunération ;
- 21) les modalités d'application du principe à travail égal, salaire égal, quels que soient l'origine, le sexe, l'opinion et l'âge du travailleur ;
- 22) les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et du niveau de qualification, et notamment les mentions relatives aux diplômes professionnels ou à leur équivalence ;
- 23) l'organisation et le fonctionnement des commissions de reclassement.

Art.127.- Les conventions collectives visées à la présente section pourront éventuellement contenir les dispositions concernant :

- 1) les conditions générales de la rémunération au rendement, chaque fois qu'un tel mode de rémunération sera reconnu possible ;
- 2) les conditions d'emploi et de rémunération du personnel à temps partiel ;
- 3) l'organisation, la gestion et le financement des services sociaux, médico-sociaux et des loisirs ;
- 4) les conditions particulières de travail par roulement ;
- 5) les congés exceptionnels et éducatifs, les congés éducation ouvrière, éducation physique et sportive ;
- 6) les conditions d'emploi du personnel journalier, temporaire, des élèves et étudiants pendant la durée des vacances scolaires ;
- 7) le régime complémentaire de retraite du personnel ;
- 8) toute autre matière concernant les conditions d'emploi et les relations professionnelles que les parties à la négociation considèrent appropriée.

Art.128.- Dans le cas où une convention collective nationale a été conclue dans la branche d'activité intéressée, les conventions collectives interprovinciales et locales adaptent cette convention ou certaines de ses dispositions aux conditions particulières de travail dans la province ou la localité. Elles peuvent prévoir des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux travailleurs.

Art.129.- Un décret pris sur proposition du ministre chargé du travail après avis de la Commission consultative du travail peut, à défaut ou en attendant l'établissement d'une convention collective, réglementer les conditions de travail pour une profession déterminée en s'inspirant des conventions collectives existantes.

Section 4 - Des accords collectifs d'établissement

Art.130.- 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 du personnel de l'établissement ou des établissements intéressés.

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, interprovinciales ou locales, et notamment les conditions d'attribution et le mode de calcul de la rémunération au rendement, des primes à la production individuelle et collective, et des primes à la productivité.

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

A défaut de conventions collectives nationales, interprovinciales, provinciales ou locales, les accords d'établissement ne peuvent porter que sur la définition des catégories professionnelles, la fixation des salaires et des accessoires de salaires.

Les dispositions des articles 121, 122 et 123 ci-dessus s'appliquent aux accords prévus au présent article.

Section 5 - Des conventions collectives dans les services et établissements publics

Art.131.- Conformément aux dispositions du présent chapitre, des conventions collectives peuvent être conclues entre les services, entreprises ou établissements publics et le personnel non régi par un statut particulier.

Art.132.- Sauf dispositions contraires, la convention collective nationale, conclue conformément aux dispositions de l'article 119, est applicable aux services, entreprises et établissements publics qui, en raison de la nature de leur activité, se trouvent placés dans son champ d'application.

Section 6 - De l'exécution de la convention collective

Art.133.- Les conventions collectives et les accords collectifs d'établissement s'imposent aux parties.

Art.134.- Les syndicats liés par une convention collective ou par un accord collectif d'établissement peuvent, en cas de violation de ces conventions, ester en justice pour la défense de leurs intérêts.

Cette faculté est ouverte aux membres de ces groupements professionnels.

Art.135.- Les groupes professionnels liés par une convention collective ou un accord collectif d'établissement peuvent, devant toute juridiction, exercer en faveur de leurs membres les actions nées de la violation de ces conventions ou accords.

Les membres intéressés peuvent se joindre à l'instance ainsi engagée ou s'y opposer.

Chapitre 8 - Du cautionnement

Art.136.- Tout chef d'entreprise qui se fait remettre par un travailleur un cautionnement en numéraire ou en titre doit en délivrer récépissé et le mentionner en détail sur le registre d'employeur prévu par l'article 257 du présent Code.

Art.137.- Tout cautionnement doit être pris en dépôt dans le délai d'un mois à dater de sa réception par l'employeur. Mention du cautionnement et de son dépôt est faite sur le registre d'employeur et justifiée par un certificat de dépôt tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

Le ministre chargé du travail fixera par arrêté les modalités de ce dépôt ainsi que la liste des caisses publiques ou banques habilitées à le recevoir.

Le dépositaire ainsi désigné délivre un livret spécial distinct de celui que le travailleur pourrait posséder déjà ou acquérir ultérieurement.

Art.138.- Le retrait de tout ou partie du dépôt ne peut être effectué que sous la double signature de l'employeur et du travailleur, ou sous la signature de l'un d'eux, sur décision de la juridiction compétente.

Art.139.- Le livret ou le dépôt affecté au cautionnement du travailleur entraîne privilège à l'égard des tiers sur les sommes déposées au profit de l'employeur.

Toute saisie-arrêt délaissée entre les mains du dépositaire est nulle de plein droit.

Titre 3 - Des conditions générales de travail

Chapitre 1 - Du salaire

Section 1 - De la détermination du salaire

Art.140.- (*Ordonnance n°2010-18*) A conditions égales de travail, de qualification et de rendement, le salaire de base est égal pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur opinion, leur sexe et leur âge.

L'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, mais de nature différente, se réfère, aux taux de rémunérations fixés sans discrimination fondée sur le sexe.

Art.141.- Tout contrat de travail imposant au travailleur un changement effectif de résidence entraîne obligation pour l'employeur de lui fournir un logement suffisant en rapport avec sa situation de famille, ou de lui verser une indemnité de logement compensatrice conséquente.

Art.142.- Dans le cas où le travailleur ne peut, par ses propres moyens, obtenir pour lui et sa famille un ravitaillement régulier en denrées alimentaires de première nécessité, l'employeur est tenu de le lui assurer dans les conditions fixées par les décrets prévus à l'article 144 ci-dessous.

Art.143.- Une indemnité dite de déplacement sera allouée à tout travailleur astreint par ses obligations professionnelles à un déplacement occasionnel ou temporaire, quel que soit son origine ou son lieu de recrutement. Le taux de cette indemnité est fixé par convention collective ou, à défaut, par arrêté du ministre chargé du travail.

Art.144.- (*Loi n°2000-12*)

Des décrets pris sur proposition du ministre chargé du travail fixent :

- les conditions auxquelles doit répondre le logement prévu à l'article 141 ci-dessus, notamment au regard de l'hygiène ;
- les localités, ainsi que les catégories des travailleurs pour lesquelles la fourniture d'une ration journalière de vivres est obligatoire. la valeur maximum de remboursement de celle-ci. le détail en nature et en poids des denrées alimentaires de première nécessité la composant les conditions de sa fourniture, notamment par la mise en culture de terrains réservés à cet effet ;
- les cas dans lesquels doivent être concédées d'autres fournitures que celles visées aux articles 141 et 142, les modalités de leur attribution et les taux de remboursement Ces décrets fixent également, à défaut de conventions collectives ou dans leur silence -les salaires minima par catégorie professionnelle
- les taux minima des heures supplémentaires ou du travail de nuit ou des jours non ouvrables ;

- les primes d'ancienneté et d'assiduité.

Art.145.- Sauf accord entre les parties, et en dehors des cas prévus par la réglementation, aucun salaire n'est dû en cas d'absence.

Lorsque la convention collective de la branche d'activité ne prévoit pas de rémunération à la tâche ou à la pièce, il est interdit à l'employeur de pratiquer ce mode de rémunération.

Toutefois, lorsque la situation économique et financière de l'entreprise, dûment constatée par un audit externe assisté d'un expert judiciaire l'exige, le mode de rémunération à la tâche ou à la pièce donnera lieu, sous le contrôle de l'inspecteur du travail du ressort, à l'établissement d'un accord librement passé entre les parties contractantes. Cette situation ne saurait excéder six mois renouvelables une fois.

Art.146.- La rémunération d'un travail à la tâche ou à la pièce doit être calculée de telle sorte qu'elle procure aux travailleurs de capacité moyenne et travaillant normalement un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps et effectuant un travail analogue.

Art.147.- Les taux minima de salaire ainsi que les conditions de rémunération du travail à la tâche ou à la pièce doivent être affichés aux bureaux des employeurs et sur les lieux de travail.

Art.148.- Lorsque la rémunération des services est constituée en partie ou en totalité par des commissions, primes, prestations diverses ou 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 des allocations ou indemnités de toute autre nature dues aux travailleurs par l'employeur, ainsi que des dommages-intérêts.

Le montant à prendre en considération à ce titre est la moyenne mensuelle des éléments visés au paragraphe précédent. Ce calcul s'effectue sur une période courant pour compter du jour de l'entrée en service du travailleur dans la limite de douze mois ayant précédé le départ en congé ou la cessation de travail.

Section 2 - Du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG)

Art.149.- Le salaire minimum interprofessionnel garanti constitue le minimum absolu au-dessous duquel il est interdit de rémunérer un travailleur. Il est fixé par décret.

Art.150.- Sont interdites dans les conventions collectives de travail, des clauses comportant des indexations sur le salaire minimum interprofessionnel garanti ou des références à ce dernier, en vue de la fixation ou de la révision des salaires prévues par ces conventions.

Section 3 - Du mode de paiement du salaire

Art.151.- Le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal, nonobstant toute stipulation contraire.

La paie est faite pendant les heures de travail 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 ni le jour où le travailleur a droit au repos ni dans un débit de boisson ou un magasin de vente, sauf pour les travailleurs qui y sont normalement occupés.

Art.152.- (*Ordonnance n°2010-18*) A l'exception des professions pour lesquelles des usages établis prévoient une périodicité de paiement différente, et qui seront déterminées par arrêté du Ministre chargé du Travail, le salaire doit être payé à intervalles réguliers ne pouvant excéder quinze jours pour les travailleurs à salaire horaire ou journalier, et un mois pour les travailleurs à salaire mensuel.

Toutefois, le travailleur journalier rémunéré au salaire horaire ou journalier, engagé pour une occupation de courte durée n'excédant pas une semaine, sera payé chaque jour ou à la fin de la semaine.

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

Pour tout travail à la pièce ou au rendement dont l'exécution doit durer plus d'une quinzaine, les dates de paiement peuvent être fixées de gré à gré, mais le travailleur doit recevoir, chaque quinzaine, des acomptes correspondant au moins à 90% du salaire acquis 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.

En cas de résiliation ou de rupture de contrat, les salaires et les indemnités doivent être payés dès cessation de service.

Toutefois, en cas de litige, l'employeur peut obtenir du Président du Tribunal l'immobilisation provisoire entre ses mains de tout ou partie de la fraction saisissable des sommes dues.

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

Art.153.- Le paiement du salaire doit être constaté par une pièce dressée ou certifiée, d'une part, par l'employeur ou son représentant et, d'autre part, par le travailleur ou s'il est illettré, par deux témoins. 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 ou du tribunal.

Les employeurs sont tenus de délivrer au travailleur, au moment du paiement, un bulletin individuel de paie. Mention est faite par l'employeur du paiement du salaire sur un registre tenu à cette fin, dit livre ou registre de paie.

La texture du bulletin individuel de paie est fixée par arrêté du ministre chargé du travail.

N'est pas opposable au travailleur la mention Pour solde de tout compte ou toute mention équivalente souscrite par lui soit au cours de l'exécution, soit après la résiliation de son contrat de travail, et par laquelle le travailleur renoncerait 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 légales ou contractuelles.

Art.154.- En cas de contestation sur le paiement du salaire, le non-paiement sera présumé de manière irréfragable, sauf cas de force majeure si l'employeur n'est pas en mesure de produire le registre de paie dûment émargé ou le double émargé du bulletin de paie afférent au paiement du salaire contesté.

Section 4 - Des privilèges et garanties de la créance de salaire

Art.155.- Les sommes dues aux entrepreneurs de tous les travaux ayant le caractère de travaux publics ne peuvent être frappées de saisie-arrêt ni d'opposition au préjudice des ouvriers auxquels les salaires sont dus.

Les sommes dues aux ouvriers pour rémunération de toute nature sont payées de préférence à celles dues aux fournisseurs.

Art.156.- Un salaire est acquis ou dû lorsque le salarié peut en exiger le paiement, conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Le privilège des salaires s'étend sur tous les éléments de l'actif de l'employeur débiteur.

Art.157.- En cas de règlement judiciaire ou de liquidation des biens, les salaires dus dans les conditions prévues aux articles visés ci-dessus sont privilégiés au premier rang, nonobstant toutes dispositions contraires.

Art.158.- Le travailleur logé par l'employeur avant le règlement judiciaire ou la liquidation des biens continue à être logé jusqu'à la date du paiement de sa dernière créance ou jusqu'à la date de départ du moyen de transport mis à sa disposition, lorsqu'il bénéficie du voyage.

Section 5 - De la prescription de l'action en paiement du salaire

Art.159.- L'action des travailleurs pour le paiement des salaires, indemnités, primes, commissions et prestations diverses ou indemnités représentatives de ces prestations se prescrit par cinq ans pour compter de la date d'exigibilité de ses droits.

Les délais de prescription sont interrompus par la réclamation verbale ou écrite formulée par le travailleur et régulièrement enregistrée à l'inspection du travail ou au tribunal du ressort.

Le travailleur peut déférer le serment à l'employeur qui oppose la prescription. Le refus par l'employeur d'affirmer sous serment qu'il a payé équivaut à la preuve du non-paiement.

Art.160.- L'employeur ne peut restreindre, de quelque manière que ce soit, la liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré.

Art.161.- En dehors des prélèvements obligatoires ou des remboursements dans le cadre des dispositions réglementaires prévues par les conventions collectives et les contrats, il ne peut être fait de retenue sur les appointements ou salaires que par saisie-arrêt ou cession volontaire souscrite devant le magistrat du lieu de la résidence ou, à défaut, devant l'inspecteur du travail pour le remboursement des créances que l'employeur détient sur le travailleur.

Toutefois, en l'absence de magistrat ou d'inspecteur du travail, il pourra y avoir consentement réciproque et écrit devant le chef de l'unité administrative la plus proche.

Les acomptes sur les salaires acquis ne sont pas considérés comme créances, mais comme paiement à valoir sur le montant de la rémunération.

La compensation entre salaire et sommes dues par le travailleur ne peut s'effectuer que par décision judiciaire.

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

Les modalités d'application du présent article en ce qui concerne les saisies-arrêts sont définies par les articles 729 et suivants du Code de procédure civile.

Art.162.- Les dispositions d'une convention ou d'un contrat autorisant tous autres prélèvements sont nulles de plein droit.

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

Section 6 - Des économats

Art.163.- Est considérée comme économat, toute organisation de l'entreprise qui pratique directement la vente ou la cession de marchandises aux travailleurs de l'entreprise pour leurs besoins personnels normaux.

Les économats sont admis sous la triple condition :

- a) que les travailleurs ne soient pas obligés de s'y ravitailler ;
- b) que la vente des marchandises y soit faite de préférence au comptant et sans bénéfice ;
- c) que la gestion soit entièrement autonome sous la responsabilité de l'entreprise et portée, au moins une fois par trimestre, à la connaissance des délégués du personnel et soumise à tout moment au contrôle du Comité permanent de concertation économique et sociale.

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

La vente des alcools et spiritueux est interdite sur les lieux de travail.

En l'absence d'économat, toute autre forme de commerce dans l'entreprise est interdite. Toutefois, l'économat peut aussi être constitué sous forme de coopérative ouvrière.

Art.164.- L'ouverture d'un économat dans les conditions prévues à l'article 163 ci-dessus, est subordonnée à l'autorisation du ministre chargé du travail.

L'employeur sera tenu dans ce cas, d'assurer l'installation de l'économat et de faciliter son fonctionnement.

Lorsque la fourniture d'une ration journalière de vivres dans les conditions prévues à l'article 142 ne sera pas obligatoire et s'il n'existe pas, à proximité du lieu de travail, un commerce de détail, le ministre chargé du travail pourra, après enquête de l'inspecteur du travail, prescrire la création d'un économat et la mise en vente des denrées alimentaires de première nécessité.

Le fonctionnement et la comptabilité de l'économat sont contrôlés par l'inspecteur du travail qui, en cas d'abus constaté, fera appliquer les sanctions prévues par le présent Code.

Le ministre chargé du travail peut ordonner la fermeture provisoire ou définitive de ou des économats de l'entreprise sur rapport de l'inspecteur du travail.

Chapitre 2 - De la durée du travail

Art.165.- Dans tous les établissements publics ou privés, même d'enseignement ou de bienfaisance, la durée légale du travail ne peut excéder quarante heures par semaine.

Les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail sont considérées comme heures supplémentaires et donnent lieu à une majoration de salaire.

Dans toutes les entreprises agricoles et assimilées, les heures de travail sont basées sur 2 400 heures pour l'année. Dans cette limite, la durée du travail sera fixée par décret pris sur proposition du ministre chargé du travail. Ce décret fixera également les modalités de rémunération des heures supplémentaires.

Des dérogations pourront, toutefois, être décidées par décrets pris sur proposition du ministre chargé du travail.

Ces décrets détermineront par branche d'activité et par catégorie professionnelle, s'il y a lieu, les modalités d'application de la durée du travail ainsi que le nombre maximum des heures supplémentaires qui peuvent être effectuées en cas de travaux urgents, exceptionnels et de travaux saisonniers.

Chapitre 3 - Du travail de nuit

Art.166.- Le travail effectué entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

La durée du travail de nuit ne peut excéder huit heures consécutives.

Art.167.- Les femmes, sans distinction d'âge, et les enfants de moins de 18 ans ne pourront être employés pendant la nuit dans aucun établissement industriel, public ou privé, ni aucune dépendance d'un de ces établissements, à l'exception des établissements où les seuls employés sont les membres d'une même famille.

Art.168.- L'article précédent ne s'applique pas :

- a) en cas de force majeure lorsque, dans une entreprise, se produit une interruption d'exploitation impossible à prévoir et n'ayant pas un caractère périodique ;
- b) dans le cas où le travail s'applique soit à des matières premières, soit à des matières en élaboration, qui seraient susceptibles d'altération très rapide, lorsque cela est nécessaire pour sauver ces matières d'une perte inévitable ;
- c) dans le cas des enfants ayant plus de 16 ans employés dans les industries suivantes à des travaux qui doivent, en raison de leur nature, nécessairement être continués jour et nuit, à savoir :
 - usines de fer et d'acier pour les travaux où l'on fait l'emploi des fours à réverbère ou à régénération, et galvanisation de la tôle et du fil de fer, excepté les ateliers de décapage ;
 - verreries ;

- papeteries ;
- sucreries où l'on traite le sucre brut ;
- réduction du minerai d'or.
- d) dans le cas des femmes qui occupent des postes de direction impliquant une responsabilité et qui n'effectuent pas normalement un travail manuel.

Art.169.- Le travail de nuit des femmes et des enfants dans l'industrie sera réglementé par décret pris sur proposition du ministre chargé du travail, conformément aux normes internationales.

Le repos compensateur journalier des femmes et des enfants doit avoir une durée de douze heures consécutives au minimum.

Chapitre 4 - Du travail des femmes et des enfants

Art.170.- (*Loi n°2000-12*) La femme a les mêmes droits et les mêmes obligations en matière de législation du travail, sous réserve des dispositions particulières prévues par la présente loi.

Aucun employeur ne peut licencier ou prendre toute autre mesure de représailles contre une salariée au motif de sa grossesse ou de son accouchement.

Tout licenciement d'une femme enceinte dont l'état a été constaté médicalement, ou tout licenciement intervenu dans les quinze mois suivant la date de l'accouchement est subordonné à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail. L'inspecteur du travail saisi est tenu de faire connaître sa réponse dans un délai qui ne peut excéder un mois. Passé ce délai, l'autorisation est réputée accordée.

Art.171.- La femme enceinte a le droit, à l'occasion de sa grossesse, de suspendre son contrat de travail pendant quatorze semaines consécutives, dont six semaines avant et huit semaines après la date présumée de l'accouchement.

Pendant cette période, il est interdit à l'employeur d'utiliser, en connaissance de cause, les services d'une femme enceinte, sauf accord écrit expressément passé entre les parties à l'initiative de l'employée et dont copie sera adressée à l'inspecteur du travail du ressort.

Si l'accouchement a lieu après la date prévue, le congé prénatal sera prolongé jusqu'à la date d'accouchement sans que le congé postnatal soit réduit.

Cette interruption de service, non suspensive de l'ancienneté, ne sera pas considérée comme cause de rupture du contrat et pourra être prolongée de trois semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches.

En cas de naissances multiples, la période pendant laquelle l'employée peut suspendre son contrat de travail, postérieurement à l'accouchement, est prolongée de deux semaines. Pendant cette période, l'employeur ne pourra lui donner congé.

Art.172.- (*Loi n°2000-12*) Pendant sa grossesse et trois mois après la date de reprise du travail, une femme, employée habituellement à un travail reconnu comme dangereux pour la santé ou qui produit un certificat médical contradictoire attestant qu'un changement dans la nature de son travail est nécessaire dans l'intérêt de sa santé ou celle de son enfant, a le droit d'être transférée, sans réduction de salaire, à un autre travail non préjudiciable à son état.

Si ce transfert n'est pas possible, le contrat doit être suspendu pendant une durée qui ne peut excéder trois mois. Pendant cette période, la femme a droit, d'une part, au versement par l'employeur d'une indemnité équivalente à la moitié du salaire qu'elle percevait avant la suspension et, d'autre part, au maintien de son ancienneté pendant la durée de cette suspension. Le délai de trois mois ci-dessus est un minimum obligatoire pour les parties contractantes, les conventions collectives sectorielles pouvant prévoir des dispositions plus favorables.

Art.173.- Pendant son congé de maternité, la femme a droit aux soins médicaux gratuits et à la totalité du salaire qu'elle percevait au moment de la suspension du travail, prestations qui sont à la charge de la Caisse nationale de sécurité sociale. Elle conserve le droit aux prestations en nature.

Art.174.- (*Loi n°2000-12*)

Pendant une période de douze mois, à compter de la date de reprise du travail la mère a droit à des repos pour allaitement Ces repos sont pris à raison de :

- deux heures par jour pendant les six premiers mois ;
- une heure par jour pendant les six derniers mois.

Ces repos font partie de la durée du travail et doivent être rémunérés comme tels Pendant cette période, la mère peut quitter définitivement son travail sans préavis et sans avoir de ce fait à payer une indemnité pour rupture de contrat

Art.175.- Lorsqu'une femme sollicite l'octroi de ses congés immédiatement après le congé postnatal, l'employeur est tenu d'accéder à sa demande conformément aux dispositions en vigueur en la matière.

Art.176.- Des décrets pris sur proposition conjointe du ministre chargé du travail et du ministre chargé de la santé publique fixent la nature des travaux interdits aux femmes et aux femmes enceintes.

Art.177.- (*Ordonnance n°2010-18*) Compte tenu de circonstances et tâches qui peuvent leur être imposées, les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise avant l'âge de seize ans, sauf dérogation édictée par décret pris sur proposition conjointe du Ministre chargé du travail, du Ministre chargé de la Santé et du Ministre chargé de l'Education.

Tout enfant, avant l'âge de dix-huit ans, ne peut être employé à des travaux considérés comme pires formes de travail des enfants, particulièrement des travaux qui, par leur

nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à sa santé, à sa sécurité ou à sa moralité. Il s'agit notamment des travaux :

- qui l'exposent à des sévices physiques, psychologiques ou sexuels ;
- qui s'effectuent avec des machines, du matériel ou des outils dangereux, ou qui comportent des manipulations ou le port de lourdes charges ;
- qui s'effectuent sous terre, sous l'eau, à des hauteurs dangereuses ou dans des espaces confinés ;
- qui s'effectuent dans un milieu malsain pouvant, par exemple, exposer l'enfant à des substances, des agents ou de procédés dangereux, ou à des conditions de température, de bruit ou de vibrations préjudiciables à la santé.

La liste des types de travaux visés ci-dessus est fixée par décret pris en Conseil des Ministres après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs.

Un décret pris sur proposition conjointe du Ministre chargé du Travail et du Ministre chargé de la Santé fixe la nature des travaux, les catégories d'entreprises interdites aux jeunes ainsi que l'âge limite auquel s'applique l'interdiction.

Art.178.- (*Ordonnance n°2010-18*) L'inspecteur du Travail peut requérir l'examen des femmes, des enfants et des adolescents jusqu'à l'âge de dix-huit ans, et pour les travaux qui présentent des risques élevés pour leur santé jusqu'à l'âge de vingt un ans au moins, par un médecin agréé en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces. Cette réquisition doit intervenir de plein droit à la demande des intéressés.

L'inspecteur du Travail peut exiger la production des pièces d'état civil de tout enfant dont il a de fortes présomptions de penser qu'il est employé à une activité correspondant aux pires formes de travail de l'enfant, l'interroger avec ou sans témoins, dans le cadre du secteur moderne ou du secteur informel et, le cas échéant, de le faire appréhender par les forces de sécurité.

Enfin, il est tenu de dénoncer tout fait constitutif d'exploitation des enfants à des fins de travail.

Les mêmes pouvoirs sont reconnus à l'inspecteur de l'Hygiène et de la Médecine du Travail et au contrôleur du Travail, chef de service départemental du Travail.

La femme ou l'enfant ne peut être maintenu dans un emploi 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 rupture.

Chapitre 5 - Du travail des personnes handicapées

Art.179.- A qualification professionnelle égale, toute discrimination fondée sur le handicap physique ou mental d'une personne à l'embauche pendant la durée de son contrat de travail ou à la cessation de celui-ci, est strictement interdite.

Art.180.- L'employeur qui emploie des personnes handicapées doit créer, dans la mesure du possible, sur les lieux de son entreprise, un accès facile au travailleur et un environnement de travail propice, de façon à rendre l'exécution du travail par la personne handicapée aussi facile que pour une personne non handicapée dans la mesure du possible, et considérant le handicap du travailleur.

Art.181.- Les chefs d'entreprise doivent réserver un quota d'emplois aux personnes handicapées possédant la qualification professionnelle requise.

Le taux de ce quota est fixé à un quarantième de l'effectif total de l'entreprise ou de l'établissement.

Tout employeur qui emploie 40 travailleurs ou plus doit déclarer chaque année, par écrit auprès de l'inspecteur du travail, le nombre d'employés à son emploi, le nombre d'employés handicapés à son emploi et le handicap particulier de chacun de ces derniers.

Art.182.- En cas de licenciement économique, l'employeur s'efforcera, autant que possible, de maintenir l'emploi du travailleur handicapé.

Chapitre 6 - Du repos hebdomadaire et des jours fériés

Art.183.- Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au minimum de 24 heures consécutives par semaine. Il a lieu en principe le dimanche.

Un décret pris après avis de la Commission consultative du travail sur proposition du ministre chargé du travail détermine les modalités d'application du présent article selon les nécessités de la profession ou du secteur d'activité.

Art.184.- Un décret pris sur proposition du ministre chargé du travail fixe la liste des jours fériés et les modalités de rémunération ou de récupération des heures de travail effectuées ces jours.

Chapitre 7 - Des congés

Art.185.- Sauf dispositions contractuelles plus favorables, le travailleur acquiert droit au congé à la charge de l'employeur, à raison de deux jours ouvrables par mois de service effectif. Les travailleurs âgés de moins de 18 ans ont droit à deux jours et demi ouvrables.

Art.186.- Sont réputés jours ouvrables pour la détermination au congé, tous les jours autres que le dimanche et ceux qui, en vertu de la loi, des règlements, des conventions collectives et des usages, sont fériés et chômés.

Sont assimilées à un mois de travail effectif pour le calcul de la durée du congé, les périodes équivalentes à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail.

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

Les mères de famille ont droit à un jour de congé supplémentaire par an pour chaque enfant à charge de moins de 16 ans.

Pour le calcul de la durée du congé acquis, ne seront pas déduites les absences pour accidents du travail ou maladies professionnelles, les périodes de repos des femmes en couches prévues à l'article 171 ci-dessus et, dans une limite de six mois, les absences pour maladies dûment constatées par un médecin.

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

Dans la limite de dix jours, ne peuvent être déduites de la durée du congé acquis, les permissions exceptionnelles qui auraient été accordées au travailleur à l'occasion d'événements familiaux. Par contre, les congés spéciaux accordés en sus des jours fériés peuvent être déduits s'ils n'ont pas fait l'objet d'une récupération.

Art.187.- Le droit au congé est acquis après une durée de services égale à un an.

En cas de rupture ou d'expiration du contrat avant que le travailleur ait acquis droit au congé, une indemnité calculée sur la base des droits acquis, d'après l'article 185, doit être accordée à la place du congé.

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

Art.188.- L'employeur doit verser au travailleur, durant tout le congé, une allocation au moins égale à la moyenne correspondante des salaires, indemnités, primes et commissions diverses dont le travailleur a bénéficié au cours des douze mois précédant son départ en congé.

Peuvent être exclus de l'allocation de congé, les primes liées au rendement, ou à l'assiduité, les indemnités représentatives des risques ou d'inconvénients professionnels et les indemnités représentatives de frais autres que ceux inhérents à l'obligation du logement.

L'allocation de congé doit être versée intégralement au travailleur avant son départ en congé.

Pour les travailleurs recrutés hors du lieu d'emploi la durée du congé est augmentée des délais de route pour se rendre au lieu d'engagement spécifié au contrat et vice versa.

L'action en demande de congé se prescrit dans un délai de deux ans à compter de la date où la durée maximale des services ouvre droit au congé, sauf en cas de force majeure ou de faute de l'employeur.

L'employeur doit inscrire sur registre approuvé par l'inspecteur du travail :

- a) la date d'entrée en service des personnes employées par lui et la durée du congé annuel auquel chacune d'elle a droit ;
- b) les dates auxquelles le congé annuel payé de chaque personne est pris ;
- c) la rémunération reçue par chaque personne pour la durée de son congé annuel payé.

Chapitre 8 - Des voyages et transports

Art.189.- Lorsque l'exécution du contrat de travail entraîne le déplacement du travailleur du lieu de recrutement au lieu d'emploi, les frais de voyage du travailleur, de son conjoint et de ses enfants mineurs à charge, ainsi que les frais de transport de leurs bagages, sont dus par l'employeur :

- 1) du lieu de recrutement au lieu d'emploi ;
- 2) du lieu d'emploi au lieu de recrutement et vice versa en cas de congé normal. Le retour au lieu d'emploi n'est dû que si le contrat n'est pas venu à expiration avant la date de fin de congé et si le travailleur, à cette date, est en état de reprendre son service ;
- 3) du lieu d'emploi au lieu de recrutement ;
 - en cas d'expiration du contrat à durée déterminée ;
 - en cas de rupture du contrat ou de l'engagement à l'essai ;
 - en cas de rupture du contrat due à un cas de force majeure ;
 - en cas de résiliation du contrat à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie ayant rendu le travailleur inapte à assurer les fonctions pour lesquelles il a été engagé ;
 - en cas de décès du travailleur ;
 - en cas de résiliation du contrat du fait de l'employeur ou du travailleur.

Les conventions collectives fixeront les conditions de voyage au titre des congés payés visés à l'article 185 ci-dessus.

Toutefois, les conventions collectives ou les contrats de travail pourront prévoir une durée minimum de séjour ne pouvant excéder six mois en deçà de laquelle le voyage de la famille ne sera pas à la charge de l'employeur.

Art.190.- Hormis les cas de rupture prévus à l'article 189 ci-dessus et sous réserve des voies de recours de droit commun qui lui sont ouvertes, l'employeur est tenu d'assurer le retour du travailleur et de sa famille au lieu de recrutement.

Art.191.- Sauf stipulation contraire, les voyages et transports sont effectués au choix de l'employeur par la voie et les moyens de transport normaux.

Art.192.- A défaut de convention contraire, le travailleur qui use d'une voie ou de moyens de transport moins rapides ne peut prétendre, de ce fait, à des délais de route plus longs que ceux qu'imposent la voie et les moyens normaux.

Art.193.- Le travailleur qui a cessé son service peut faire valoir auprès de son employeur ses droits en matière de congé, de voyage et de transport dans un délai minimum d'un an à compter du jour de la cessation de travail chez ledit employeur. Toutefois, les frais de voyage ne seront payés par l'employeur qu'en cas de déplacement effectif du travailleur.

Le travailleur qui a cessé son travail et qui est dans l'attente du moyen de transport désigné par l'employeur continue à percevoir son salaire dans les mêmes conditions que s'il était resté en service.

Art.194.- En cas de décès au lieu d'emploi du travailleur déplacé ou d'un membre de sa famille dont le voyage était à la charge de l'employeur, le rapatriement du corps du défunt est à la charge de l'employeur.

Chapitre 9 - Des pénalités

Art.195.- (*Ordonnance n°2010-18*) Sera passible d'une amende de 30.000 FCFA à 300.000 FCFA et, en cas de récidive, d'une amende de 60.000 FCFA et puni d'un emprisonnement de deux à six mois ou de l'une de ces deux peines seulement :

- toute personne qui aura exigé ou accepté du travailleur une rémunération quelconque à titre d'intermédiaire dans le paiement des salaires, indemnités, allocations et frais de toute nature ;
- les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 140 à 153, 160 à 172, 177 nouveau, 179, 183 à 188 du présent Code ;
- les auteurs d'infractions aux dispositions de l'article 177 nouveau alinéa 3 concernant les pires formes de travail des enfants seront passibles d'une amende de 5.000.000 FCFA et d'un emprisonnement de 5 ans exclus du bénéfice de sursis. En cas de récidive, chacune de ces peines sera doublée.

Titre 4 - Sécurité et santé au travail

Chapitre 1 - Dispositions générales

Art.196.- Le présent titre fixe les règles générales de base en matière de sécurité et de santé au travail sur les lieux de travail en vue de la protection la plus efficace possible de la santé des travailleurs.

Art.197.- Sont soumis aux dispositions relatives à la sécurité et à la santé au travail les établissements appartenant à des entreprises agricoles, forestières, industrielles, commerciales ou de manutention, et plus particulièrement les manufactures, fabriques,

usines, chantiers, ateliers, laboratoires, cuisines, caves et chais, magasins, boutiques, bureaux, les établissements de spectacle, les ateliers de famille ainsi que leurs dépendances, de quelque nature que ce soit, laïcs ou religieux, même lorsque ces établissements ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance.

Sont également soumis aux mêmes dispositions les établissements similaires ressortissant aux administrations civiles et militaires (terrestres, maritimes et aériennes), offices publics et ministériels, professions libérales, syndicats, sociétés civiles ou associations, de quelque nature que ce soit.

Elles s'appliquent à tous les salariés, aux apprentis, aux stagiaires et aux membres de la famille.

L'application des présentes dispositions ne dispense pas les entreprises et établissements cités ci-dessus de l'observation d'autres dispositions concernant la sécurité et la santé au travail, édictées par les textes réglementaires particuliers pris par le ministre chargé du travail, après avis du Comité technique consultatif pour la sécurité et la santé au travail.

Section 1 - Obligations des employeurs

Art.198.- L'employeur est directement responsable de l'application des mesures de prévention pour la sécurité et la santé au travail destinées à assurer la protection des travailleurs qu'il utilise.

En vue de fournir et de maintenir un milieu de travail sûr et salubre et dans le cadre tracé par la politique nationale de santé au travail, l'employeur devra, en consultation avec les représentants des travailleurs dans l'entreprise, définir, mettre en application et réexaminer périodiquement un programme de prévention des risques présents sur les lieux de travail.

Lorsque plusieurs employeurs utilisent simultanément des travailleurs sur un même lieu de travail, ils doivent collaborer pour assurer à l'ensemble de ceux-ci la protection la plus efficace possible. Chaque employeur est responsable des dommages causés par le fait de ses activités.

Art.199.- Tout employeur qui utilise des procédés de fabrication comportant des risques spéciaux ou susceptibles de provoquer des maladies professionnelles est tenu d'en faire la déclaration avant le commencement desdits travaux par lettre recommandée adressée à l'inspection du travail du ressort.

La déclaration doit indiquer la nature des risques et les mesures de protection et de prévention prises pour mettre les travailleurs à l'abri des nuisances résultant de leurs activités.

Dans tous les cas, l'inspecteur du travail diligente une enquête en vue de s'assurer que toutes les dispositions ont été prises.

Art.200.- L'employeur est tenu de mettre à la disposition des travailleurs et d'entretenir les locaux, les installations et l'outillage appropriés aux travaux à effectuer, de manière à assurer aux travailleurs une protection adéquate contre les accidents du travail et tout dommage à la santé.

L'employeur est également tenu d'assurer aux travailleurs, compte tenu de leurs activités, la fourniture, l'entretien et le renouvellement en temps utile des moyens individuels et collectifs de protection reconnus efficaces.

Art.201.- Lors de l'embauche ou en cas d'introduction d'un nouveau procédé de travail, l'employeur est tenu de communiquer aux travailleurs toutes les informations concernant les risques que comportent leurs occupations respectives et les mesures à prendre pour les éviter, y compris l'utilisation des systèmes de protection.

Le travailleur doit recevoir une formation appropriée dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail dans le but de l'informer des risques de son travail et des moyens de les prévenir.

En outre, une information permanente est dispensée aux travailleurs en collaboration éventuelle avec les services compétents des ministères chargés du travail et de la sécurité sociale, des organisations syndicales d'employeurs ou de travailleurs les plus représentatives et de tout organisme s'intéressant aux questions de sécurité et de santé au travail.

Art.202.- Sauf en cas de force majeure, l'employeur est tenu de déclarer à l'organisme de sécurité sociale, dans un délai de deux jours ouvrables, tout accident de travail ou toute maladie professionnelle contractée dans l'entreprise, conformément à la législation en vigueur. Copie de cette déclaration est transmise à l'inspection du travail dans le délai prévu au présent article.

L'inspecteur du travail doit ouvrir une enquête en fonction de la nature ou de la gravité de l'accident ou de la maladie.

Section 2 - Obligations des travailleurs

Art.203.- Tout travailleur est tenu de se conformer rigoureusement aux dispositions des lois et règlements relatives à la sécurité et à la santé au travail ainsi qu'aux instructions du règlement intérieur, notamment en ce qui concerne :

- a) l'exécution du travail ;
- b) l'utilisation et le maintien en bon état du matériel, machines et installations mis à sa disposition ;
- c) l'emploi et l'entretien des équipements de protection individuelle qui lui sont fournis.

Art.204.- Il est strictement interdit aux travailleurs

- a) d'empêcher ou de gêner l'application des mesures de sécurité et de santé au travail prescrites sur les lieux de travail ;
- b) de modifier, d'enlever, de détruire ou de retirer les avis ou consignes apposés sur les lieux de travail et les systèmes d'alarme mis en place sur les lieux de travail ;
- c) de faire fonctionner, d'utiliser ou de se livrer, en dehors de tout danger immédiat, à toute manœuvre sur les matériels, engins et dispositifs de sécurité.

Art.205.- Tous les travailleurs doivent coopérer avec l'employeur dans l'application des mesures de prévention des risques présents sur les lieux de travail.

Entre autres, le travailleur doit signaler tout accident ou atteinte à la santé survenant à l'occasion de son travail ou sur les lieux de l'entreprise.

Art.206.- Le travailleur a le droit de se retirer et signaler immédiatement à son supérieur hiérarchique direct toute situation dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un péril imminent ou grave pour sa vie ou sa santé.

Section 3 - Aptitude à l'emploi et surveillance médicale

Art.207.- Aucun travailleur ne doit être admis à un emploi sans avoir subi un examen médical d'aptitude à l'embauche définitive.

Cependant, l'examen médical avant l'embauche est obligatoire lorsqu'il s'agit :

- a) de travaux comportant un risque grave soit en raison de la nature des produits et objets manipulés ou utilisés, soit en raison des conditions dans lesquelles le travail est exécuté ;
- b) des femmes et des enfants de moins de 18 ans ;
- c) des handicapés physiques ou mentaux.

Tout travailleur doit faire l'objet d'examens périodiques conformément à la réglementation en vigueur.

Art.208.- Le travailleur, dont l'activité comporte un risque grave, doit, sous la responsabilité de l'employeur, faire l'objet d'une surveillance médicale pendant une période appropriée après cessation de l'emploi.

Art.209.- Les travailleurs, dont les activités nécessitent des aptitudes spéciales susceptibles de mettre leur santé et leur vie en danger ainsi que celle des autres travailleurs ou de toute autre personne, doivent subir des examens médicaux périodiques appropriés assortis, au besoin, d'examens complémentaires.

Art.210.- Les examens prévus à la présente section sont faits à la diligence et à la charge de l'employeur. Ils s'imposent au travailleur.

Chapitre 2 - Des conditions d'hygiène et de sécurité

Art.211.- Les établissements et locaux visés à l'article 197 ci-dessus doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter des conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé des travailleurs.

Art.212.- Les établissements et locaux visés à l'article 197 ci-dessus doivent être aménagés de manière à garantir la sécurité sur les lieux de travail.

Les machines, mécanismes, appareils de transmission, outils et engins doivent être conçus, fabriqués, installés et tenus selon les normes de sécurité.

Art.213.- Des décrets pris sur proposition du ministre chargé du travail, après avis du Comité technique consultatif pour la sécurité et la santé au travail, détermineront les mesures générales d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail.

Chapitre 3 - Des comités de sécurité et de santé au travail

Section 1 - Du champ d'application

Art.214.- Les comités de sécurité et de santé au travail sont constitués dans les établissements visés à l'article 197 du présent Code et occupant au moins 50 salariés.

La mise en place d'un comité de sécurité et de santé au travail ne s'impose que si l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant douze mois consécutifs ou au cours des trois années précédentes.

A défaut de comité de sécurité et de santé au travail dans les établissements de 50 salariés et plus et dans les établissements de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres des comités de sécurité et de santé au travail.

Art.215.- L'inspecteur du travail peut imposer la création d'un comité de sécurité et de santé au travail dans les établissements occupant un effectif inférieur, lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux. Cette décision est susceptible d'un recours auprès de l'autorité hiérarchique.

Art.216.- Les établissements de moins de 50 salariés peuvent se regrouper sur le plan professionnel ou interprofessionnel en vue de la constitution d'un comité de sécurité et de santé au travail.

Section 2 - Des missions

Art.217.- Le Comité de sécurité et de santé au travail a pour missions :

- de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs journaliers, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail ;
- de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières ;
- d'analyser les risques professionnels ainsi que les conditions de travail ;
- de procéder, à intervalles réguliers, à des inspections et à des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;
- de contribuer à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement, et de susciter toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective.

Le comité est consulté avant toute décision d'aménagement important, modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail.

Art.218.- Le comité se prononce sur toute question relevant de sa compétence dont il est saisi par le chef d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel et les représentants du personnel au comité.

Section 3 - De la composition et du fonctionnement

Art.219.- (*Ordonnance n°2010-18*) Le Comité de Sécurité et de Santé au travail comprend :

- le chef d'entreprise ou son représentant ;
- les représentants du personnel, élus pour un mandat de deux ans renouvelable ;
- le responsable du service de sécurité ;
- le médecin ou l'infirmier d'entreprise, à titre consultatif.

Chapitre 4 - Des mesures spéciales de sécurité et de santé au travail dans certaines branches professionnelles

Art.220.- (*Ordonnance n°2010-18*) Le Comité de Sécurité et de Santé au travail est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant.

Il se réunit au moins une fois par trimestre à l'initiative du chef d'entreprise ou du chef de l'établissement et plus fréquemment, en cas de besoin, notamment dans les branches d'activités à hauts risques. Celui-ci peut aussi se réunir à la demande motivée de deux de

ses membres représentant le personnel, en cas d'accident ayant entraîné des conséquences graves. Dans ce dernier cas, l'inspecteur du Travail, le médecin inspecteur du Travail et l'organisme de sécurité sociale doivent être avertis au moins quinze jours à l'avance des réunions du comité. Ils peuvent y prendre part et avoir droit à la parole.

Chapitre 5 - De la médecine du travail

Art.221.- Toute entreprise ou tout établissement doit assurer un service de santé au travail. Ce service de santé au travail doit, entre autres, prévoir un service de premiers secours et de soins d'urgence aux travailleurs victimes d'accidents ou de malaises sur les lieux de travail.

Des décrets pris après avis du comité technique consultatif, sur proposition du ministre chargé du travail, fixent, jusqu'à institution d'un régime général d'assurance maladie, les modalités d'exécution de cette obligation, notamment :

- 1) les conditions dans lesquelles sont effectuées les visites médicales d'embauche, les visites périodiques, les visites de reprises, les examens complémentaires, la constitution et la tenue des fiches et dossiers médicaux ;
- 2) les catégories d'entreprises qui, en raison de leur effectif, de leur isolement ou des conditions locales, seront tenues d'avoir un service médical et sanitaire ;
- 3) les moyens médicaux en personnel, en locaux ou en matériel que ces entreprises devront mettre à la disposition de leurs travailleurs et les soins, médicaments et prestations, qu'elles devront fournir gratuitement ;
- 4) les conditions dans lesquelles les travailleurs auront droit à la gratuité des soins médicaux et pharmaceutiques ;
- 5) les conditions dans lesquelles certaines entreprises pourront utiliser les services d'un centre médical ou d'un dispensaire du Service national de santé ou d'une formation médicale privée ;
- 6) les modalités de constitution et de fonctionnement du service médical d'une ou de plusieurs entreprises ;
- 7) les conditions dans lesquelles le médecin du travail ou le médecin assurant cette fonction doit effectuer la surveillance de l'hygiène générale de l'entreprise.

Art.222.- Lorsque les services médicaux visés à l'article précédent ou les mutuelles d'assurances contre les maladies sont institués dans une région, dans un secteur d'activité déterminé ou dans un groupe d'entreprises, un décret pris sur proposition du ministre chargé du travail, après avis du Comité technique consultatif pour la sécurité et la santé au travail, rend obligatoire l'adhésion à ces institutions.

Art.223.- L'évacuation des malades et des blessés sur le centre de soins le plus proche est à la diligence et à la charge de l'employeur.

Si l'employeur ne dispose pas de moyens appropriés à cette fin, il s'en réfère immédiatement au chef de la circonscription administrative la plus proche.

Les évacuations sanitaires des travailleurs, quelle que soit leur destination, s'effectuent conformément aux dispositions du Code de sécurité sociale.

Chapitre 6 - Des mesures de contrôle et pénalités

Section 1 - Des mesures de contrôle

Art.224.- Les inspecteurs du travail, les médecins inspecteurs du travail ainsi que les agents de contrôle des organismes de sécurité sociale sont chargés de l'application des mesures générales de sécurité et de santé au travail.

Art.225.- Les infractions aux dispositions des mesures générales de sécurité et de santé au travail sont constatées sur procès-verbal par les inspecteurs du travail.

Toutefois, avant de dresser le procès-verbal, l'employeur est obligatoirement mis en demeure de se conformer aux prescriptions auxquelles il a contrevenu.

La mise en demeure est portée par écrit sur le registre d'employeur ou fait l'objet, en l'absence de celui-ci, d'une lettre recommandée avec accusé de réception ou par tout autre moyen de preuve.

Datée et signée, la mise en demeure précise l'infraction constatée et fixe le délai à l'expiration duquel l'infraction devra avoir disparu.

Ce délai, qui ne peut être inférieur aux minima fixés par arrêté du ministre chargé du travail, après avis du Comité technique consultatif pour la sécurité et la santé au travail, est déterminé par l'inspecteur du travail en tenant compte des circonstances et de l'importance des travaux nécessaires pour mettre fin à l'infraction.

Art.226.- En cas de danger grave et imminent, nonobstant la procédure de mise en demeure, l'inspecteur du travail saisit le juge des référés pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser le risque, telles la fermeture temporaire d'un atelier ou chantier, la mise hors service, l'immobilisation, la saisie des matériels, machines, dispositifs, produits.

Le juge peut assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du trésor public.

Section 2 - Des pénalités

Art.227.- Les chefs d'établissements, directeurs gérants ou préposés qui, par leur faute personnelle, ont enfreint les dispositions du Titre IV du présent Code sont passibles d'une amende de 300.000 à 500.000 FCFA.

Art.228.- En cas d'accident du travail survenu dans une entreprise où ont été relevés des manquements graves ou répétés aux règles de sécurité et de santé au travail, la juridiction saisie doit, même si elle ne retient pas dans les liens de la prévention la ou les personnes physiques poursuivies sur le fondement des dispositions du Code pénal ou du Code du travail, faire obligation à l'entreprise de prendre toutes mesures pour rétablir les conditions normales de sécurité et de santé au travail.

A cet effet, la juridiction enjoint à l'entreprise de présenter dans un délai qu'elle fixe un plan de réalisation de ces mesures accompagné de l'avis motivé des délégués du personnel et du Comité de sécurité et de santé au travail.

Après avis de l'inspecteur du travail, la juridiction homologue le plan présenté et impartit au chef d'entreprise un délai pour le réaliser.

Le contrôle de l'exécution des mesures prescrites est exercé par l'inspecteur du travail. S'il y a lieu, celui-ci saisit le juge des référés qui peut ordonner la fermeture totale ou partielle de l'établissement pendant le temps nécessaire pour assurer ladite exécution.

Le chef d'entreprise qui, dans les délais prévus, n'a pas présenté ou exécuté le plan homologué par la juridiction en vertu du deuxième alinéa ci-dessus est puni d'une amende de 200.000 à 10.000.000 FCFA.

Art.229.- En cas de récidive, les auteurs d'infractions aux dispositions sur la sécurité et la santé au travail sont passibles d'un emprisonnement de deux mois à un an et d'une amende de 400.000 à 15.000.000 FCFA.

Toutefois, aucune infraction nouvelle ne pourra être relevée pour la même cause pendant le délai qui aura éventuellement été accordé en vertu des dispositions de l'article précédent.

En cas de récidive, le tribunal correctionnel pourra ordonner la fermeture partielle ou totale, définitive ou temporaire de l'établissement.

Titre 5 - Des organismes et moyens d'exécution

Chapitre 1 - Des organismes administratifs

Section 1 - Du ministère du Travail

Art.230.- Le ministère du Travail a pour mission d'assurer l'exécution des lois et règlements et d'appliquer la politique générale du gouvernement en matière de travail, d'emploi et de sécurité sociale. Il est également chargé de toutes les questions intéressant l'Organisation internationale du Travail et les autres organismes du travail inter-Etats.

Les attributions, l'organisation et le fonctionnement de ses services et des organismes qui lui sont rattachés sont fixés par décret pris sur proposition du ministre chargé du travail.

Section 2 - De l'inspection du travail

Art.231.- Les inspecteurs du travail :

- assurent l'exécution et le contrôle des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles édictées en matière de travail, d'emploi, de sécurité sociale, d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail ;
- éclairent de leurs conseils et de leurs recommandations les employeurs, les travailleurs et les administrations publiques ;
- connaissent en conciliation des différends du travail ;
- portent à l'attention du ministère du Travail les déficiences ou les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes.

Le ministre chargé du travail peut leur donner une délégation générale ou particulière pour exercer le contrôle approprié sur les organismes spécialisés en matière de travail, d'emploi et de sécurité, de leur ressort territorial.

Art.232.- Les inspecteurs du travail ne peuvent pas avoir d'intérêt quelconque, direct ou indirect, dans les entreprises placées sous leur contrôle.

Art.233.- Les inspecteurs du travail ont, dans leur ressort territorial, l'initiative de leurs tournées et de leurs enquêtes dans le cadre de la législation en vigueur.

Art.234.- Avant leur entrée en fonction, les inspecteurs du travail prêtent devant la Cour d'appel le serment suivant : Je jure de bien et fidèlement remplir les devoirs de ma charge et de ne révéler, même après avoir quitté mon service, les secrets de fabrication

et, en général, les procédés d'exploitation dont je pourrais prendre connaissance dans l'exercice de mes fonctions.

Toute violation de ce serment est réprimée conformément à la législation en vigueur.

Les inspecteurs du travail doivent tenir pour confidentielles toutes dénonciations ou toutes constatations par lesquelles ils ont eu connaissance d'un défaut dans l'installation, ou d'une infraction aux dispositions législatives et réglementaires.

Art.235.- Les inspecteurs du travail constatent, par procès-verbal faisant foi jusqu'à inscription de faux, les infractions aux dispositions de la législation et de la réglementation du travail, de l'emploi, de la sécurité et de la santé au travail ainsi que de la sécurité sociale.

A ce titre, ils ont compétence pour :

- fixer le montant des amendes au bénéfice du trésor public ;
- faire citer tout contrevenant devant la juridiction ;
- exercer les voies de recours légal et avoir droit à la parole à l'audience devant la juridiction compétente.

Les modalités d'application du présent article feront l'objet d'un décret pris sur proposition conjointe du ministre chargé du travail et du ministre chargé des finances.

Art.236.- L'inspecteur du travail doit être informé de la suite judiciaire réservée aux procès-verbaux. Lors des poursuites, il peut prendre des réquisitions écrites ou orales.

Art.237.- Les inspecteurs du travail, munis de leur carte professionnelle, ont le pouvoir :

- de pénétrer librement et sans avertissement préalable, à toute heure de jour et de nuit, dans les établissements où sont occupées les personnes jouissant de la protection légale en matière de travail et de sécurité sociale ;
- de pénétrer de jour dans tous les locaux qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer être assujettis au contrôle de l'inspection.

Ils devront prévenir, au début de leurs inspections, le chef de l'entreprise ou son représentant à moins que l'inspecteur du travail estime qu'une telle notification risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle.

- de requérir, le cas échéant, les avis et les consultations de médecins et de techniciens, notamment en ce qui concerne les prescriptions en matière de sécurité et de santé au travail. Les médecins et techniciens sont tenus au secret professionnel dans les mêmes conditions et sous les mêmes sanctions que les inspecteurs du travail ;
- de se faire accompagner dans leurs visites, des délégués du personnel de l'entreprise visitée, ainsi que des médecins et techniciens visés au paragraphe précédent ;
- de procéder à tous les examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales en matière de travail et de sécurité sociale sont effectivement observées et, notamment :
 - 1) interroger, avec ou sans témoin, l'employeur ou le personnel de l'entreprise, contrôler leur identité, recueillir des renseignements auprès de toute autre personne dont le témoignage peut sembler nécessaire ;

- 2) requérir la production de tout registre ou document dont la tenue est prescrite par la présente loi et ses textes d'application ;
- 3) prélever et emporter aux fins d'analyse, en présence du chef d'entreprise ou de son représentant, les substances utilisées ou manipulées, pourvu que l'employeur ou son représentant soit averti des matières ou substances qui ont été prélevées et emportées à cette fin ;
- 4) exiger l'affichage des avis dont l'apposition est prévue par le présent Code.

Art.238.- Pour l'exécution de leur mission, les inspecteurs du travail, pourront requérir l'assistance de la force publique.

Art.239.- Les contrôleurs du travail sont habilités à signaler les infractions par des rapports écrits au vu desquels l'inspecteur du travail pourra dresser un procès-verbal dans les formes prévues à l'article 235 ci-dessus.

Art.240.- (*Ordonnance n°2010-18*) L'inspecteur de l'Hygiène et de la médecine du Travail et les contrôleurs du Travail, chefs des services départementaux du Travail, exercent l'ensemble des prérogatives prévues aux articles 224 à 226 et 235 à 238 du présent Code.

Art.241.- Les contrôleurs du travail prêtent le même serment que les inspecteurs du travail et dans les mêmes conditions.

Art.242.- Des médecins inspecteurs du travail peuvent être placés auprès des inspecteurs du travail. Leurs attributions et leurs conditions de nomination et de rémunération sont déterminées par décret pris sur proposition conjointe du ministre chargé de la santé publique et du ministre chargé du travail.

Art.243.- Les dispositions des articles 235 et 237 ci-dessus ne dérogent pas aux règles de droit commun quant à la constatation et à la poursuite des infractions par les officiers de police judiciaire qui, dans tous les cas, devront informer l'inspecteur du travail de leur ressort.

Art.244.- Les inspecteurs et contrôleurs du travail sont des fonctionnaires publics dont le statut et les conditions de service leur assurent la stabilité dans leur emploi et les rendent indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence indue.

Art.245.- Les inspecteurs du travail disposent en permanence de moyens en personnel et en matériel nécessaires au fonctionnement de leur service. Ils disposent, notamment, de véhicules de service et des moyens pour leur entretien.

Les inspecteurs et contrôleurs du travail bénéficient des prestations gratuites en matière de logement et d'ameublement.

Art.246.- Les inspecteurs et contrôleurs du travail seront porteurs d'une carte professionnelle établissant leur identité et justifiant leur qualité.

Un arrêté du ministre chargé du travail déterminera le modèle de cette carte professionnelle.

Art.247.- L'inspecteur du travail doit publier chaque année, et dans un délai ne devant pas dépasser un mois, un rapport annuel portant sur les sujets suivants :

- a) les lois et règlements relevant de la compétence de l'inspection du travail ;
- b) le personnel de l'inspection du travail ;
- c) les statistiques des établissements assujettis au contrôle de l'inspection du travail et le nombre des travailleurs occupés dans les établissements ;
- d) les statistiques des visites d'inspection ;
- e) les statistiques des infractions commises et des sanctions imposées ;
- f) les statistiques des accidents du travail ;
- g) les statistiques des maladies professionnelles ainsi que tous autres points se rapportant à ces matières pour autant que ces sujets et ces points relèvent du contrôle de l'inspection du travail.

Art.248.- 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 de faits de même nature à l'égard des inspecteurs et contrôleurs du travail.

Art.249.- Les auteurs d'infraction aux dispositions de l'article 232 ci-dessus seront passibles d'une amende de 100.000 à 500.000 FCFA et punis d'un emprisonnement de trois à dix-huit mois.

En cas de récidive, l'amende passe de 500.000 à 1.000.000 FCFA et l'emprisonnement de six à trente-six mois.

Chapitre 2 - Des organismes consultatifs

Art.250.- (*Ordonnance n°2010-18*) Il est institué auprès du Ministre chargé du Travail les organismes consultatifs ci-après :

- un comité technique consultatif pour la sécurité et la santé au travail ;
- une commission consultative du travail ;
- une commission nationale d'étude des salaires.

Les attributions, l'organisation et le fonctionnement de ces organismes sont fixés par voie réglementaire. Leurs dépenses de fonctionnement sont prises en charge par le budget de l'Etat.

Section 1 - Du Comité technique consultatif pour la sécurité et la santé au travail

Art.251.- Le Comité technique consultatif pour la sécurité et la santé au travail est chargé de l'étude des questions intéressant l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail.

Un arrêté du ministre chargé du travail fixe la composition et réglemente le fonctionnement de ce comité qui doit comprendre les représentants des travailleurs et les représentants des employeurs.

Section 2 - De la Commission consultative du travail

Art.252.- Outre les cas pour lesquels son avis est obligatoirement requis en vertu de la présente loi, la Commission consultative du travail a pour mission :

- 1) d'étudier les questions relatives au travail et à la main-d'œuvre, aux relations professionnelles, à l'emploi, à l'orientation, à la formation et au perfectionnement professionnels et aux mouvements de main-d'œuvre ;
- 2) d'examiner toute difficulté née à l'occasion de la négociation des conventions ;
- 3) d'émettre des avis et de formuler des propositions et des résolutions sur la réglementation à intervenir en ces matières.

Art.253.- Un décret pris sur proposition du ministre chargé du travail fixe la composition tripartite de la Commission consultative du travail, le mode de désignation de ses membres ainsi que la périodicité de ses réunions.

A la demande de son président ou de la majorité de ses membres, la commission peut convoquer, à titre consultatif, toute personne ayant des compétences reconnues en matière économique, médicale ou sociale.

Section 3 - De la Commission nationale des études des salaires

Art.254.- La Commission nationale d'étude des salaires est chargée de :

- 1) donner un avis motivé à la commission gouvernementale des salaires sur la fixation du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) ; elle peut demander aux administrations intéressées toutes enquêtes et communication de toutes documentations utiles à l'accomplissement de sa mission ;
- 2) donner à la demande du ministre chargé du travail un avis sur toute difficulté née à l'occasion de la négociation des conventionnels ; elle peut également être consultée sur toute question relative à la détermination et à l'application de la politique nationale des revenus ;
- 3) étudier la composition d'un budget type servant à la détermination du SMIG ;
- 4) suivre l'évolution du coût de la vie en liaison avec la direction nationale des statistiques et des études économiques.

Art.255.- La composition de la Commission nationale d'étude des salaires est déterminée par décret pris sur proposition du ministre chargé du travail.

La Commission nationale d'étude des salaires se réunit au moins une fois tous les trois ans sur convocation de son président ou à la demande de la majorité de ses membres.

Le ministre chargé du travail en assure la présidence.

Chapitre 3 - Des moyens de contrôle

Art.256.- (*Ordonnance n°2018-08*) Tout employeur, d'une entreprise de quelque nature que ce soit, doit en faire la déclaration auprès des services de l'Inspection du Travail.

Des arrêtés du Ministre chargé du Travail déterminent les modalités de cette déclaration.

Art.257.- L'employeur doit tenir constamment à jour, au lieu d'exploitation, un registre dit registre d'employeur dont le modèle est fixé par arrêté du ministre chargé du travail pris après avis de la Commission consultative du travail.

Le registre d'employeur doit être tenu sans déplacement à la disposition de l'inspecteur du travail et conservé pendant les deux ans suivant la dernière mention qui y a été portée.

Certaines entreprises ou catégories d'entreprises peuvent être exemptées de l'obligation de tenir un registre en raison de leur situation, de leur faible importance ou de la nature de leur activité, par décision du ministre chargé du travail.

Un arrêté du ministre chargé du travail précisera les modalités d'application du présent article.

Art.258.- Il est délivré à chaque travailleur de nationalité gabonaise, par les services de l'inspection du travail, une carte de travail dont le modèle est établi par arrêté du ministre chargé du travail.

Les mentions contenues dans la carte du travail seront obligatoirement portées sur le registre d'employeur.

La carte de travail devra être visée par l'employeur ou les employeurs successifs lors de l'engagement du travailleur.

Art.259.- Il est institué une carte de travailleur étranger obligatoire pour tous les salariés non gabonais employés au Gabon.

Le modèle et les modalités de délivrance de la carte de travailleur étranger sont fixés par arrêté du ministre chargé du travail.

Art.260.- La carte de travailleur étranger est établie à la demande de l'employeur et sur présentation par ce dernier d'une quittance délivrée par le trésor public, dont le montant est fixé par décret pris sur proposition du ministre chargé du travail.

Chapitre 4 - Des services de placement

Art.261.- *(Loi n°2000-12)* Les opérations relatives au placement sont effectuées par les services compétents du ministère chargé du travail et de l'emploi ou par tout autre organisme public sous sa tutelle ou tout organisme privé dûment reconnu par ledit ministère.

Art.262.- Tout travailleur à la recherche d'un emploi est tenu de se faire enregistrer au service ou à l'organisme visé à l'article précédent.

Tout chef d'entreprise ou d'établissement est tenu de notifier audit service ou organisme du ressort tout emploi vacant dans son entreprise ou établissement.

Art.263.- *(Loi n°2000-12)* L'ouverture et le fonctionnement des agences d'emplois privées sont régis par les lois et les règlements en matière de création d'entreprise en République gabonaise. Toutefois, elles ne peuvent commencer leurs activités si elles n'ont pas au préalable obtenu un agrément du ministre chargé du travail et de l'emploi.

Art.264.- *(Loi n°2000-12)* Sous peine des sanctions édictées par l'article 144 du code pénal, les prestations des organismes publics ou privés sont gratuites pour les demandeurs d'emploi.

Art.265.- Les opérations de placement sont gratuites. Il est rigoureusement interdit d'offrir ou de remettre à toute personne faisant partie du service du placement et à celle-ci de l'accepter, une rétribution sous quelque forme que ce soit pour les opérations de placement, sous peine des sanctions édictées à l'article 144 du Code pénal.

Art.266.- *(Loi n°2000-12)* Sans préjudice des sanctions prévues à l'article 267 ci-dessous, les inspecteurs du travail peuvent ordonner la fermeture immédiate de tout bureau ou agence d'emploi privé, maintenu ou ouvert au mépris des dispositions légales et réglementaires.

Art.267.- Les auteurs d'infractions au présent chapitre seront passibles d'une amende de 100.000 à 500.000 FCFA et punis d'un emprisonnement de trois à 18 mois.

En cas de récidive, l'amende passe de 500.000 à 1.000.000 FCFA et l'emprisonnement de six à 36 mois.

Titre 6 - Des organismes professionnels

Chapitre 1 - Des syndicats professionnels

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

Art.268.- (*Ordonnance n°2010-18*) Le syndicat professionnel est un groupement de personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes et ayant pour objet exclusif l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels, moraux et sociaux, tant collectifs qu'individuels de ses membres.

Art.269.- (*Ordonnance n°2010-18*) Tout travailleur ou employeur peut adhérer librement au syndicat professionnel de son choix.

Art.270.- Sont interdits tous actes d'ingérence ou de discrimination de nature à porter atteinte à la liberté syndicale.

Art.271.- (*Ordonnance n°2010-18*) Tout syndicat professionnel se crée à l'issue d'une assemblée générale constitutive.

Les membres du bureau directeur de tout syndicat professionnel doivent déposer, à la mairie ou au siège de la circonscription administrative près de laquelle le syndicat est établi, une déclaration de constitution. Celle-ci est accompagnée d'un dossier comprenant :

- les statuts et règlement du syndicat ;
- le procès-verbal de l'assemblée générale constitutive ;
- la liste nominative portant la signature, la profession et l'adresse des membres ayant pris part à l'assemblée générale constitutive ;
- la liste nominative portant la signature, la profession et l'adresse des membres du bureau directeur ;
- un extrait de casier judiciaire pour chacun des membres du bureau directeur ;
- une carte de séjour et une autorisation d'emploi en cours de validité pour les membres de nationalité étrangère ;
- un certificat de résidence pour chacun des membres du bureau directeur ;
- une fiche d'identification du syndicat délivrée par le Ministère chargé du Travail.

Le dossier comprend également des informations sur le siège du syndicat, à savoir : le numéro de parcelle, le numéro du titre foncier ou le contrat de bail, la boîte postale, le numéro de téléphone, le numéro de fax, l'adresse e-mail.

Ce dépôt est fait en quatre exemplaires contre récépissé.

Une copie du dossier de déclaration est adressée, par le maire ou le chef de la circonscription administrative près de laquelle le syndicat est établi, au Ministère du Travail, au Ministère de l'Intérieur et auprès du Procureur de la République du ressort.

Le Procureur de la République est tenu de vérifier la régularité de cette déclaration de constitution, y compris le dossier qui l'accompagne et d'informer de ses conclusions, dans un délai de deux mois, les autres autorités susvisées ainsi que le syndicat intéressé.

A défaut d'une réponse du procureur de la République dans les deux mois, la déclaration de constitution et le dossier y relatif sont réputés conformes aux lois et règlements en vigueur.

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

Un arrêté du Ministre du Travail détermine la forme et le contenu de la fiche d'identification du syndicat.

Art.272.- Les membres chargés de la direction d'un syndicat doivent jouir de leurs droits civils, être de bonne moralité et ne pas avoir encouru de condamnation comportant la perte des droits civiques ni de condamnation à une peine criminelle. Les membres de nationalité étrangère d'un syndicat doivent avoir résidé 18 mois consécutifs au Gabon et avoir exercé pendant cette période une activité professionnelle définie.

Art.273.- Les mineurs non émancipés, âgés de plus de seize ans, peuvent adhérer aux syndicats, sauf opposition de leur père, mère ou tuteur.

Art.274.- En cas de dissolution volontaire, statutaire ou judiciaire, les biens du syndicat sont dévolus conformément aux statuts ou, à défaut de dispositions statutaires, suivant les règles déterminées par l'assemblée générale.

Section 2 - De la capacité civile des syndicats professionnels

Art.275.- Les syndicats professionnels jouissent de la personnalité civile. Ils ont le droit d'ester en justice et d'acquérir sans autorisation, à titre gratuit ou onéreux, des biens meubles ou immeubles.

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.276.- Les syndicats professionnels peuvent affecter une partie de leurs ressources à la création de foyers de travailleurs, à l'acquisition de terrains destinés à la culture, à l'éducation physique ou à la satisfaction de tous besoins collectifs.

Art.277.- Ils peuvent créer, administrer ou subventionner des œuvres professionnelles tels qu'institutions de prévoyance, caisses de solidarité, laboratoires, champs d'expérience, œuvres d'éducation scientifique, agricole ou sociale, cours et publications intéressant la profession.

Ils peuvent créer ou subventionner des économats et des sociétés coopératives de production ou de consommation.

Les immeubles et objets mobiliers nécessaires aux activités syndicales sont insaisissables.

Art.278.- Les syndicats peuvent passer des contrats ou conventions avec tous autres syndicats, sociétés, entreprises ou personnes.

Art.279.- Sont admises à discuter les conventions collectives et les accords collectifs d'établissements, les organisations syndicales les plus représentatives constituées conformément au présent titre, à l'exclusion des associations, quel qu'en soit l'objet.

Tout contrat ou convention visant les conditions collectives du travail est passé dans les conditions déterminées par les chapitres I et VII du Titre II du présent Code.

Art.280.- A condition de ne pas distribuer des bénéfices, même sous forme de ristournes à leurs membres, les syndicats peuvent :

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

Art.281.- Les syndicats peuvent être consultés sur tous les différends et toutes les questions se rattachant à leur spécialité.

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

Section 3 - Des marques syndicales

Art.282.- Les syndicats peuvent déposer, dans les conditions déterminées par décret pris sur proposition du ministre chargé du travail, leurs marques ou labels. Ils peuvent dès lors en revendiquer la propriété exclusive. 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 membres du syndicat qui mettent en vente ces produits.

Est nulle et de nul effet toute convention aux termes de laquelle l'usage de la marque syndicale par un employeur sera subordonné à l'obligation de ne prendre à son service que les adhérents du syndicat propriétaire de la marque.

Section 4 - Des caisses spéciales de secours mutuels et de retraites

Art.283.- les syndicats peuvent, en se conformant aux dispositions des lois en vigueur, constituer entre leurs membres des caisses spéciales de secours mutuels et de retraites complémentaires.

Art.284.- Les fonds de ces caisses spéciales sont insaisissables.

Art.285.- Toute personne qui se retire d'un syndicat conserve le droit d'être membre de sociétés de secours mutuels complémentaires pour vieillesse à l'actif desquelles elle a contribué par des cotisations ou versements de fonds.

Section 5 - Des fédérations et confédérations syndicales

Art.286.- Les syndicats professionnels de travailleurs et d'employeurs ont le droit de constituer des fédérations et des confédérations ainsi que de s'y affilier. Tout syndicat, fédération ou confédération syndicale a le droit de s'affilier à des organisations internationales de travailleurs et d'employeurs.

Art.287.- (*Ordonnance n°2010-18*) Les modalités de création d'une fédération ou d'une confédération sont les mêmes que celles prévues à l'article 271 nouveau ci-dessus.

Art.288.- (*Ordonnance n°2010-18*) La fédération syndicale est une union syndicale horizontale regroupant au moins deux syndicats de base ou professionnels de deux branches d'un même secteur d'activités.

La confédération peut être entendue comme un regroupement vertical de fédérations appartenant au moins à deux secteurs d'activités. Les fédérations et les confédérations jouissent de tous les droits conférés aux syndicats professionnels prévus par les sections 2 et 3 du présent chapitre.

Section 6 - Des pénalités

Art.289.- Les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 271 et 281 seront passibles d'une amende de 30.000 à 300.000 FCFA et punis d'un emprisonnement de un à six mois ou de l'une de ces deux peines seulement.

En cas de récidive, l'amende passe de 60.000 à 600.000 FCFA et l'emprisonnement de deux à douze mois.

En cas de double récidive l'emprisonnement est obligatoirement prononcé.

Chapitre 2 - Des délégués du personnel, des délégués syndicaux et des comités permanents de concertation économique et sociale

Section 1 - Des délégués du personnel

Art.290.- Il est institué des délégués du personnel dans tous les établissements occupant habituellement plus de dix salariés.

Sous-section 1 - De l'élection des délégués du personnel

Art.291.- (Ordonnance n°2010-18) Les délégués du personnel sont élus pour une durée de trois ans renouvelable.

Un arrêté du Ministre chargé du Travail fixe :

- les conditions exigées pour être électeur ou éligible ;
- le nombre de délégués et leur répartition sur le plan professionnel ;
- les modalités de l'élection qui doit avoir lieu au scrutin secret ;
- les moyens mis à la disposition des délégués ;
- les conditions dans lesquelles ils seront reçus par l'employeur ou son représentant ;
- les conditions de révocation du délégué du personnel par le collège de travailleurs qui l'a élu.

Pour des circonstances particulières, après consultation de la commission consultative du travail et sur avis motivé de celle-ci ou, à défaut, après avis des organisations professionnelles des employeurs et des travailleurs les plus représentatives, le Ministre chargé du Travail peut par arrêté, mettre fin aux mandats des délégués du personnel d'un collège, d'un établissement, d'une entreprise, d'une branche d'activités ou d'une structure nationale. Dans ce-cas, les élections suivantes devront se dérouler dans les deux mois qui suivent la notification de l'arrêté aux organisations professionnelles et des travailleurs concernés, sous la supervision directe des services compétents du Ministère du Travail.

Art.292.- 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 de l'inspecteur du travail qui statue d'urgence.

La décision de l'inspecteur du travail peut faire l'objet d'un recours hiérarchique devant le ministre chargé du travail.

Art.293.- Chaque délégué a un suppléant élu dans les mêmes conditions qui le remplace en cas d'absence motivée, de décès, de démission, de révocation, de changement de catégorie professionnelle, de résiliation du contrat de travail ou en cas de perte des conditions requises pour l'éligibilité.

Sous-section 2 - Du statut des délégués du personnel

Art.294.- Le licenciement d'un délégué du personnel ou de son suppléant envisagé par l'employeur ou son représentant est subordonné à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

Tout licenciement effectué sans que cette autorisation n'ait été demandée et accordée est nul et de nul effet.

La même procédure est applicable :

- aux candidats aux fonctions de délégués du personnel pendant la période comprise entre la date de remise des listes au chef d'établissement et celle du scrutin ;
- aux anciens délégués du personnel de l'entreprise pendant une période de six mois consécutive à l'expiration du mandat.

Toutefois, en cas de faute lourde, l'employeur a un délai de deux jours ouvrables à compter de la date de la connaissance certaine des faits pour prononcer la mise à pied conservatoire de l'intéressé et saisir l'inspecteur du travail de sa demande d'autorisation de licenciement. Si l'autorisation n'est pas accordée, le délégué est réintégré avec paiement des salaires afférents à la période de suspension.

La réponse de l'inspecteur du travail doit intervenir dans un délai d'un mois. Pendant ce temps, le délégué est suspendu et ne doit pas apparaître dans l'entreprise.

Passé ce délai, l'autorisation est réputée accordée, à moins que l'inspecteur du travail ne notifie à l'employeur qu'un délai supplémentaire d'un mois lui est nécessaire pour parachever l'enquête.

Art.295.- La décision de l'inspecteur du travail est susceptible de recours. Ce recours relève du contentieux administratif.

Art.296.- Les parties disposent d'un délai de cinq jours ouvrables à compter de la date de notification pour intenter un recours hiérarchique contre la décision de l'inspecteur du travail. Elles disposent du même délai après notification de la décision de l'autorité hiérarchique pour intenter un recours juridictionnel.

Art.297.- Un délai d'un mois est accordé à l'autorité hiérarchique pour se prononcer.

Sous-section 3 - Des attributions des délégués du personnel

Art.298.- Les délégués du personnel ont pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites concernant les conditions de travail et la protection des travailleurs, l'application des conventions collectives, les classifications professionnelles et les taux de salaires ;
- de saisir l'inspecteur du travail de toute plainte ou réclamation concernant l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont il est chargé

d'assurer le contrôle, de veiller à l'application des prescriptions relatives à l'hygiène, à la sécurité des travailleurs et à la sécurité sociale, et de proposer toutes mesures utiles à ce sujet ;

- de communiquer à l'employeur toutes suggestions utiles tendant à l'amélioration de l'organisation et du rendement de l'entreprise ;
- de donner leur avis sur les conditions des licenciements envisagés par l'employeur à la suite de mesures de compression de personnel, de ralentissement d'activité ou de réorganisation de l'entreprise.

La durée considérée et rémunérée comme temps de travail, dont disposent les délégués pour l'accomplissement de leurs fonctions, ne peut excéder quinze heures par mois.

Art.299.- Nonobstant les dispositions ci-dessus, les travailleurs ont la faculté de présenter directement leurs réclamations et suggestions à l'employeur.

Section 2 - Des délégués syndicaux

Art.300.- (*Ordonnance n°2010-18*) Les, syndicats professionnels peuvent être représentés au sein de l'entreprise par des délégués syndicaux.

Ceux-ci bénéficient de la même protection que les délégués du personnel.

Les modalités de leur désignation, de l'exercice de leur mission ainsi que la durée de leur mandat sont déterminées par les conventions collectives.

Art.301.- Les dispositions prévues à la sous-section 2 du présent chapitre sont applicables aux délégués syndicaux.

Section 3 - Des comités permanents de concertation économique et sociale

Art.302.- Des comités permanents de concertation économique et sociale sont institués dans toutes les entreprises commerciales, industrielles, forestières, agricoles et minières, quelle qu'en soit la forme juridique, employant habituellement au moins 50 salariés.

Cette mesure pourra être étendue par décret pris sur proposition du ministre chargé du travail :

- 1) aux entreprises comptant moins de 50 salariés ;
- 2) aux offices ministériels, aux professions libérales et aux sociétés civiles ;
- 3) aux services publics à caractère commercial et industriel, y compris les services exploités en régie.

Art.303.- Le Comité permanent de concertation économique et sociale exerce les fonctions ci-après :

- a) il étudie, propose et donne son avis sur toute mesure relative à l'organisation générale du travail, à la productivité, à la rentabilité, à l'amélioration de la qualité de la production, à l'utilisation des installations, à l'introduction des innovations et des machines nouvelles, à l'utilisation rationnelle et efficiente des ressources humaines de l'entreprise, à la discipline et à la condition des travailleurs, à l'exception des questions relatives aux salaires ;
- b) il participe, en liaison avec le ministère compétent, à l'élaboration des programmes de formation professionnelle et de perfectionnement du personnel ainsi qu'à toute mesure propre à renforcer la responsabilité des travailleurs dans les tâches dont ils ont la charge ;
- c) il contrôle ou assure la gestion de toutes les œuvres sociales établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leurs familles et propose la création ou la suppression de toute œuvre sociale de l'entreprise.

Tout travailleur de l'entreprise peut faire au Comité permanent de concertation économique et sociale toute suggestion rentrant dans le domaine des fonctions ci-dessus définies par l'intermédiaire soit des délégués du personnel, soit de l'organisation syndicale à laquelle il appartient.

Art.304.- Le Comité permanent de concertation économique et sociale est, en outre, obligatoirement informé des questions intéressant la gestion, la situation financière et la marche générale de l'entreprise.

A cet effet, le chef de l'entreprise est tenu de faire au moins une fois l'an un exposé d'ensemble sur la situation et l'activité de l'entreprise, ainsi que sur ses projets pour l'exercice suivant. Il est également tenu de communiquer au comité, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires, le compte des profits et pertes, le bilan annuel et le rapport des commissaires aux comptes, ainsi que tous autres documents qui seraient soumis à l'assemblée générale des actionnaires.

Il peut formuler toutes observations utiles qui seront obligatoirement transmises à l'assemblée générale des actionnaires en même temps que le rapport du conseil d'administration.

Art.305.- Le président du comité est tenu de rendre compte à la séance suivante de la suite réservée aux propositions qui lui ont été présentées lors de la réunion précédente.

Art.306.- Le Comité de concertation économique et sociale peut attirer l'attention du chef d'entreprise sur les mérites particuliers des salariés de l'entreprise qui se sont distingués par leur ardeur au travail, leurs initiatives et leurs performances.

Art.307.- Les membres du Comité permanent de concertation économique et sociale sont tenus au secret professionnel, sous peine de sanctions prévues par la législation en vigueur, pour tous les renseignements de nature confidentielle dont ils auront pris connaissance à l'occasion de leurs fonctions.

Art.308.- La composition des comités permanents de concertation économique et sociale sera fixée par décret pris sur proposition du ministre chargé du travail.

Art.309.- Le chef de l'entreprise doit mettre à la disposition du comité un local convenable, le matériel et, éventuellement, le personnel indispensable pour ses réunions et son secrétariat.

Art.310.- Des sections du Comité permanent de concertation économique et sociale pourront être créées par arrêté du ministre chargé du travail dans les agences de l'entreprise comptant au moins 25 salariés.

Ces sections, composées du chef d'agence, d'un représentant des cadres et de deux représentants des autres salariés de l'agence, seront plus spécialement chargées de veiller à la bonne exécution des dispositions qui seraient adoptées par le Comité permanent de concertation économique et sociale.

Le Comité permanent de concertation économique et sociale peut constituer des commissions dont il estimerait la création nécessaire. Il peut faire appel pour celles-ci à des salariés de l'entreprise n'appartenant pas au comité. Ces commissions sont présidées par un membre titulaire ou suppléant dudit comité.

Art.311.- Tout licenciement d'un membre titulaire ou suppléant du Comité permanent de concertation économique et sociale devra être obligatoirement soumis à l'assentiment du comité. En cas de désaccord, le licenciement ne peut intervenir que sur décision conforme de l'inspecteur du travail du ressort dans les mêmes conditions que celles prévues à la sous-section 2 du présent chapitre.

Section 4 - Des pénalités

Art.312.- Seront passibles d'une amende de 24.000 à 200.000 FCFA et, en cas de récidive, d'une amende de 100.000 à 500.000 FCFA et seront punis d'un emprisonnement d'un à six mois ou de l'une de ces deux peines seulement les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 291 et 303 du présent Code.

Titre 7 - Des différends du travail

Art.313.- Les différends individuels ou collectifs du travail sont soumis à la procédure instituée au présent titre.

Chapitre 1 - Du différend individuel

Section 1 - De la procédure de conciliation préalable devant l'inspecteur du travail

Art.314.- Tout différend individuel du travail doit être soumis à une procédure de conciliation préalable à l'initiative de l'une des parties devant l'inspecteur du travail du ressort.

Les parties sont tenues de se rendre au jour et à l'heure fixés par la convocation motivée devant l'inspecteur du travail du ressort.

En cas de non-conciliation, l'inspecteur du travail est tenu de transmettre le dossier au tribunal dans un délai maximum de trois mois. Passé ce délai, les parties peuvent saisir directement la juridiction.

Art.315.- Si, au jour fixé par la convocation, l'une des parties ne comparaît pas et ne justifie pas d'une excuse valable, le dossier de l'affaire sera transmis au tribunal du travail sans préjudice de la condamnation de la partie défaillante à une amende civile de 50.000 FCFA prononcée par le président du tribunal sur procès-verbal de non-comparution dressé par l'inspecteur du travail et remise contre reçu entre les mains du greffier social qui versera la somme au trésor public.

Art.316.- En cas de règlement amiable du différend, le procès-verbal de conciliation est transmis au tribunal du travail du ressort pour être revêtu de la signature et du sceau du président du tribunal. Il est déposé au rang des minutes et vaut titre exécutoire.

Section 2 - Des attributions des tribunaux du travail

Art.317.- Les tribunaux du travail connaissent des différends individuels pouvant s'élever entre les travailleurs et les employeurs à l'occasion de l'exécution du contrat de travail.

Ces tribunaux sont seuls compétents pour se prononcer sur tous les différends individuels relatifs aux conventions collectives et aux arrêtés en tenant lieu. Leur compétence s'étend également au contentieux du régime de sécurité sociale ainsi qu'aux différends entre travailleurs par le fait ou à l'occasion du travail.

Art.318.- Le tribunal compétent est celui du lieu du travail. Nonobstant toute attribution conventionnelle de juridiction, le travailleur, dont la résidence habituelle est située en un lieu distinct du lieu de travail, aura le choix entre le tribunal de sa résidence et celui du lieu d'emploi.

Section 3 - De la composition des tribunaux du travail

Art.319.- Le tribunal du travail est composé :

- 1) du président du tribunal de première instance, président qui, en cas d'empêchement, peut être remplacé par un magistrat désigné par ordonnance du président de la Cour d'appel sur proposition du président du tribunal ;
- 2) d'un greffier de la juridiction intéressée ;
- 3) d'un assesseur employeur et d'un assesseur travailleur pris parmi ceux figurant sur les listes établies en conformité de l'article 321 ci-après.

Les assesseurs titulaires sont remplacés, en cas d'empêchement, par les assesseurs suppléants dont le nombre est égal à celui des titulaires. Si le tribunal ne peut se constituer du fait de la carence des assesseurs, le président est assisté par deux magistrats professionnels.

Art.320.- Les assesseurs et leurs suppléants sont nommés par arrêté du ministre chargé du travail sur présentation des listes établies par les organisations syndicales les plus représentatives ou, en cas de carence de celles-ci, sur présentation des listes établies par l'inspecteur du travail et comportant un nombre de noms égal à celui des postes à pourvoir.

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

Les assesseurs et leurs suppléants doivent justifier de la possession de leurs droits civils. Ils doivent, en outre, n'avoir subi aucune condamnation d'une peine correctionnelle, à l'exception toutefois :

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

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

Art.321.- Tout assesseur titulaire ou suppléant qui aura gravement manqué à ses devoirs dans l'exercice de ses fonctions sera appelé devant le tribunal du travail pour s'expliquer sur les faits qui lui sont reprochés.

L'initiative de cet appel appartient au président du tribunal du travail et au procureur de la République.

Dans 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 Garde des Sceaux.

Par arrêté du Garde des Sceaux, les peines suivantes peuvent être prononcées :

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

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

Art.322.- Les assesseurs et leurs suppléants prêtent devant le tribunal le serment suivant :

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

En cas d'empêchement, ce serment peut être prêté par écrit.

Art.323.- L'exercice des fonctions d'assesseurs donne droit à une indemnité forfaitaire de session dont le montant est fixé par arrêté du ministre chargé de la Justice, Garde des Sceaux. Cette indemnité est à la charge du budget de l'État.

Art.324.- Les assesseurs des tribunaux du travail peuvent être récusés :

- 1) quand ils ont un intérêt personnel à la contestation ;
- 2) quand ils sont parents ou alliés de l'une des parties jusqu'au sixième degré ;
- 3) si, dans l'année qui précède 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.

Section 4 - De la procédure devant les tribunaux du travail

Art.325.- La procédure devant les tribunaux du travail est gratuite. En outre, pour l'exécution des jugements rendus à leur profit, les travailleurs bénéficient du droit de l'assistance judiciaire.

Les délibérations ont lieu obligatoirement en présence des assesseurs.

Art.326.- Un différend individuel du travail ne peut être soumis au tribunal du travail qu'en cas de non-conciliation devant l'inspecteur du travail ou de saisine directe prévue à l'article 315 ci-dessus.

L'action en justice est introduite par déclaration orale ou écrite faite soit au greffe du tribunal du travail par le demandeur, soit à l'inspection du travail qui transmet la requête au tribunal du travail et une copie du procès-verbal de non-conciliation.

Sur demande du requérant, l'inspecteur du travail doit transmettre sans délai au tribunal du travail tout le dossier afférent au litige qui lui a été soumis aux fins de conciliation.

Il est fait inscription de la déclaration introductive de l'action sur un registre tenu spécialement à cet effet au greffe du tribunal du travail ; un récépissé de cette déclaration est délivré à la partie qui a introduit l'action. La date de la requête interrompt la prescription.

Art.327.- Dans les deux jours francs à dater de la réception de la demande, le président fait citer les parties à comparaître dans un délai qui ne peut excéder une semaine et qui est majoré, s'il y a lieu, des délais de distance fixés par le Code de procédure civile. La suite de la procédure non prévue au présent Code du travail obéit aux règles du Code de procédure civile.

Art.328.- 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 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 mandat des parties doit être constaté par écrit.

Art.329.- L'audience est publique, sauf au stade de la conciliation.

Le président dirige les débats, interroge et confronte les parties et fait comparaître les témoins cités à la diligence des parties ou par lui-même dans les formes indiquées à l'article 328 ci-dessus. Il procède à l'audition de toute personne dont il juge la déposition utile au règlement du différend. Il peut procéder ou faire procéder à tous constats ou expertises et même consulter l'inspecteur du travail pour informer le tribunal.

L'enquête est diligentée suivant les formes habituelles prévues par le Code de procédure civile.

La police de l'audience et des débats appartient au président.

Dans les cas urgents, le président peut ordonner par provision toutes mesures qui seront jugées nécessaires.

Art.330.- Si, au jour fixé par la convocation, le demandeur ne comparaît pas et ne justifie pas d'un cas de force majeure ou d'une excuse valable, la cause est rayée du rôle. Elle ne peut être reprise qu'une seule fois et selon les formes imparties pour la demande primitive à peine de déchéance.

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

Art.331- Les mineurs qui ne peuvent être assistés de leur représentant légal peuvent être autorisés par le président à se concilier, à demander ou à défendre devant le tribunal du travail.

Art.332.- Lorsque les parties comparaissent devant le tribunal du travail, il est procédé à une nouvelle tentative de conciliation.

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

L'extrait du procès-verbal de conciliation, signé du président et du greffier, vaut titre exécutoire.

Art.333.- En cas de conciliation partielle, l'extrait du procès-verbal, signé du président et du greffier, vaut titre exécutoire pour les points sur lesquels l'accord est intervenu et procès-verbal de non-conciliation pour le surplus de la demande.

Art.334.- 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. Aucun renvoi ne peut être prononcé, sauf accord des parties. Mais le tribunal peut toujours, par jugement motivé, prescrire toutes enquêtes, descentes sur les lieux et toutes mesures d'information quelconques, y compris la comparution personnelle des parties et la consultation de l'inspecteur du travail qui a instruit l'affaire.

Art.335.- Le jugement peut ordonner l'exécution immédiate, nonobstant toutes voies de recours et par provision avec dispense de caution lorsqu'il s'agira de sommes non contestées et reconnues comme étant dues.

Copie du jugement signée par le président et 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 du tribunal en marge du jugement.

Si, dans un délai de quinze jours après la signification, plus les délais de distance, le défaillant ne fait pas opposition au jugement dans les formes prescrites à l'article 337 ci-dessous, le jugement est exécutoire. Sur opposition, le président convoque à nouveau les parties comme il est dit à l'article 328 ci-dessus. Le nouveau jugement est exécutoire, sauf appel.

Section 5 - Des voies de recours

Art.336.- Les jugements du tribunal du travail sont définitifs et sans appel, sauf du chef de la compétence, lorsque le chiffre de la demande n'excède pas 200.000 FCFA. Les jugements avant dire droit ne sont susceptibles d'appel qu'avec le jugement sur le fond.

Art.337.- Le tribunal du travail connaît toutes les demandes reconventionnelles ou en compensation qui, par leur nature, rentrent dans sa compétence.

Si une demande reconventionnelle est reconnue non fondée et formulée 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.

Toutes les demandes dérivant du contrat de travail entre les mêmes parties doivent faire l'objet d'une seule instance, à peine d'être déclarées non recevables, à moins que le demandeur ne justifie que les causes des demandes nouvelles ne sont nées à son profit ou n'ont été connues de lui que postérieurement à l'introduction de la demande primitive.

Sont toutefois recevables les nouveaux chefs de demande tant que le tribunal du travail ne se sera pas prononcé sur les instances de la demande primitive. Il se prononcera sur le tout par un seul et même jugement.

Art.338.- Dans les quinze jours du prononcé pour les jugements contradictoires, dans les quinze jours de la signification pour les jugements de défaut et les jugements réputés contradictoires, appel peut être interjeté dans les formes prévues au présent article.

Dans les huit jours de son dépôt, la déclaration d'appel est transmise au greffier de la Cour d'appel avec une expédition du jugement attaqué et le dossier de l'affaire.

L'appel est jugé sur pièces. Toutefois, les parties peuvent demander à être entendues.

Art.339.- Les décisions rendues en appel ou en dernier ressort par le tribunal sont susceptibles de recours en cassation.

Art.340.- L'exécution des décisions définitives rendues en matière sociale est assurée par un huissier commis par la juridiction de jugement ou choisi par la partie intéressée.

Dans les huit jours de la remise d'expédition par le greffier, l'huissier notifie à la partie condamnée la décision qu'il est requis d'exécuter.

Cette notification vaut commandement et met en demeure le débiteur de se libérer dans un délai de dix jours. A l'expiration de ce délai, il est procédé à l'exécution forcée de la décision conformément aux règles de droit commun.

Chapitre 2 - Des conflits collectifs du travail

Section 1 - De la grève

Sous-section 1 - Des dispositions générales

Art.341.- La grève est l'arrêt concerté du travail par un groupe de salariés. Elle est une modalité de défense des droits et des intérêts professionnels, économiques et sociaux.

Art.342.- La grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié. Elle opère simplement la suspension du contrat.

Art.343.- Sont illicites :

- a) la grève à caractère purement politique ;
- b) la grève déclenchée sans respecter le préavis indiqué aux articles 346 et 354 ci-dessous ;
- c) la grève avec violence, voies de fait, menaces, manœuvres dans le but de porter atteinte à l'exercice de l'industrie et à la liberté du travail ;
- d) la grève en violation du service minimum ;
- e) la grève intervenue en cours de négociation collective ;
- f) toute autre grève dont le but est différent de celui défini à l'article 342 ci-dessus.

Art.344.- En dehors des cas prévus à l'article 344 ci-dessus, aucun salarié ne peut être sanctionné à cause de sa participation à la grève ou du rôle qu'il y a joué.

Art.345.- Le déclenchement de la grève doit être précédé d'un préavis déposé par le syndicat le plus représentatif du groupe des travailleurs en conflit ou, en l'absence de syndicat, par les représentants du groupe des travailleurs en conflit.

Le préavis doit préciser les motifs du recours à la grève et parvenir au chef d'entreprise ou d'établissement cinq jours ouvrables au moins avant le déclenchement de la grève. Il fixe le lieu, la date, l'heure et la durée de la grève.

Le préavis ne fait pas obstacle à la négociation en vue du règlement du conflit.

Art.346.- (*Loi n°2000-12*) Les critères auxquels se reconnaît la représentativité des organisations professionnelles des employeurs et celles des travailleurs sont, suivant le cas :

- le nombre de délégués du personnel élus dans les entreprises,
- les effectifs,
- les cotisations,
- l'indépendance de ces organisations les unes des autres, vis-à-vis du gouvernement et des partis politiques.

La représentativité d'une organisation professionnel/e s'apprécie tant par secteur d'activité que sur le plan national.

Un arrêté du ministre chargé du travail précisera, en tant que de besoin, après avis de la commission consultative du travail, les modalités de prise en compte des critères ci-dessus, pour le classement des organisations professionnel/es reconnues les plus représentatives.

Art.347.- Pendant la durée du préavis, les parties concernées doivent tout mettre en œuvre pour rechercher le compromis.

Art.348.- Un service minimum obligatoire est requis pour certaines entreprises en raison de leur utilité sociale ou de leur spécificité.

La liste des entreprises concernées et les modalités de la mise en œuvre du service minimum feront l'objet d'un décret pris en conseil des ministres sur proposition du ministre chargé du travail, après avis de la commission consultative du travail.

Les personnels concernés doivent s'exécuter.

Il est interdit aux grévistes d'empêcher ces derniers d'assurer normalement le service minimum sous peine de sanctions prévues par les textes en vigueur.

Art.349.- A l'issue de la grève, le jour et l'heure de la reprise du travail doivent être les mêmes pour l'ensemble des personnels concernés.

Art.350.- Les heures ou les journées de travail perdues pour cause de grève ne donnent pas lieu à la rémunération, sauf si la grève résulte du non-paiement à terme du salaire.

Art.351.- Le lock-out est la fermeture volontaire de l'entreprise ou de l'établissement par l'employeur pour la défense de ses intérêts.

Le lock-out préventif ou défensif dirigé contre une grève est illicite. Les heures ou les journées de travail perdues à cette occasion donnent lieu à rémunération.

Le caractère illicite du lock-out donne au travailleur la possibilité de rompre le contrat de travail et rend l'employeur responsable de cette rupture.

Sous-section 2 - Des dispositions particulières concernant la grève dans les services publics

Art.352.- Les dispositions de la présente section s'appliquent aux personnels civils de l'Etat et des collectivités décentralisées, bénéficiaires d'un statut de droit privé ainsi qu'aux personnels des sociétés à statut d'entreprise, d'organisme ou d'établissement publics et privés chargés de la gestion d'un service public.

Art.353- Lorsque les personnels visés à l'article ci-dessus font usage du droit de grève, la cessation concertée du travail doit être précédée d'un préavis dans les conditions définies à l'article 346 de la présente loi.

Toutefois, le préavis doit parvenir à l'autorité investie du pouvoir de direction ou à son représentant dix jours ouvrables avant l'arrêt de travail.

Art.354.- Dans tous les cas, un service minimum est obligatoirement requis.

Section 2 - Des conflits collectifs du travail et de leurs procédures de règlement

Sous-section 1 - Dispositions générales

Art.355.- Est considéré comme conflit collectif du travail tout conflit opposant l'employeur à un groupe ou à l'ensemble des travailleurs par le fait ou à l'occasion du travail et qui porte sur les droits ou les intérêts communs à cette collectivité de salariés.

Art.356.- Tout conflit collectif du travail doit être immédiatement porté à la connaissance de l'inspecteur du travail du ressort par la partie la plus diligente.

Art.357.- Les procédures de règlement des conflits du travail prévues par la présente loi sont gratuites.

Elles sont obligatoires, sauf dispositions conventionnelles particulières.

Art.358.- Les procédures de règlement des conflits collectifs du travail sont les suivantes :

- a) la conciliation ;
- b) la médiation ;
- c) l'arbitrage.

Sous-section 2 - De la conciliation

Art.359.- Dans les entreprises privées, l'inspecteur du travail informé d'un conflit collectif convoque les parties dans les plus brefs délais en vue de procéder à la conciliation.

Les parties sont tenues de se présenter. Elles peuvent aussi se faire représenter ou assister.

Lorsqu'une partie ne comparait pas ou n'est pas représentée, l'inspecteur du travail la convoque à nouveau dans un délai qui ne peut excéder deux jours.

Si la conciliation aboutit, l'inspecteur du travail dresse un procès-verbal de conciliation signé des parties qui en reçoivent chacune un exemplaire. Le procès-verbal de conciliation a force obligatoire et devient exécutoire au jour de son dépôt au greffe du tribunal du travail du ressort.

En cas d'échec de la procédure de conciliation, le conflit est soumis soit à la procédure de médiation prévue à la section III du présent chapitre si les deux parties en conviennent, soit à la procédure d'arbitrage prévue à la section IV.

Le procès-verbal de non-conciliation est adressé au greffe du tribunal du travail du ressort.

Art.360.- Dans les entreprises, organismes ou établissements chargés de la gestion d'un service public, l'autorité de tutelle ou son représentant convoque les parties concernées dans les plus brefs délais en vue de procéder à la conciliation. Celle-ci a lieu en présence de l'inspecteur du travail du ressort.

Les parties doivent comparaître dans un délai qui ne peut excéder deux jours. Elles peuvent se faire assister.

Les accords de conciliation sont consignés dans un procès-verbal dressé par l'inspecteur du travail et signé des parties qui en reçoivent chacune une copie.

Le procès-verbal de conciliation a force obligatoire et devient exécutoire au jour de son dépôt au greffe du tribunal du travail du ressort.

En cas d'insuccès de la procédure de conciliation, le conflit est soumis soit à la procédure de médiation, soit à la procédure d'arbitrage prévues par le présent Code.

Le procès-verbal de non-conciliation revêtu des signatures des parties est adressé au ministre chargé du travail et au ministre de tutelle par l'inspecteur du travail du ressort.

Sous-section 3 - De la médiation

Art.361.- La procédure de médiation peut être engagée par les parties au conflit ou par le ministre chargé du travail.

Les parties désignent d'un commun accord un médiateur aux fins de favoriser le règlement amiable de leur conflit.

Art.362.- Le médiateur convoque les parties suivant la procédure édictée par l'article 361 ci-dessus.

Art.363.- Le médiateur a les plus larges pouvoirs pour s'informer de la situation économique des entreprises et de la situation des travailleurs concernés 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 et, généralement, à toute personne qualifiée susceptible de l'éclairer.

Les parties remettent au médiateur un mémoire contenant leurs observations. Chaque mémoire est communiqué par la partie qui l'a rédigé à la partie adverse.

Art.364.- Le médiateur est tenu au secret professionnel des informations dont il aura eu connaissance à l'occasion de sa mission.

Art.365.- Le médiateur statue en droit sur les conflits relatifs à l'exécution des lois, règlements, conventions ou accords collectifs de travail, ou autres accords en vigueur.

Il statue en équité sur les autres conflits, notamment lorsque le conflit porte sur les salaires ou sur les conditions de travail qui ne sont pas fixées par les dispositions des lois, règlements, conventions ou accords collectifs.

Art.366.- Le médiateur soumet aux parties, sous forme de recommandations motivées, des propositions en vue du règlement des points du litige, dans un délai de quinze jours francs à compter de sa désignation. Ce délai est susceptible d'être prorogé avec l'accord des parties.

Toutefois, lorsque le médiateur constate que le conflit porte sur l'interprétation ou la violation des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles, il doit recommander aux parties de soumettre le conflit à la juridiction compétente.

A dater de la réception de la proposition de règlement du conflit soumise par le médiateur aux parties, celles-ci ont la faculté, pendant un délai de huit jours, de lui notifier leur rejet motivé par lettre recommandée avec accusé de réception.

Au terme du délai de huit jours prévu ci-dessus, le médiateur constate l'accord ou le désaccord des parties. La recommandation du médiateur lie les parties qui ne l'ont pas rejetée dans les conditions déterminées par la législation en vigueur en matière de convention et accords collectifs de travail.

Art.367.- En cas d'échec de la tentative de médiation et après l'expiration d'un délai de 48 heures à compter de la constatation du désaccord, le médiateur communique au ministre chargé du travail le texte de la recommandation, accompagné d'un rapport sur le différend, ainsi que les rejets motivés adressés par les parties au médiateur. Le conflit est alors porté devant le conseil d'arbitrage.

Sous-section 4 - De l'arbitrage

Art.368.- Dans le cas où la convention ou l'accord collectif de travail ne prévoit pas de procédure contractuelle d'arbitrage, les parties intéressées peuvent décider d'un commun accord de soumettre à l'arbitrage les conflits qui subsisteraient à l'issue d'une procédure de conciliation ou de médiation.

Art.369.- Le conseil d'arbitrage est composé :

- d'un magistrat de l'ordre judiciaire désigné par le Garde des Sceaux, ministre de la Justice, président ;
- d'un représentant du ministre chargé du travail, membre de droit ;
- de deux membres titulaires et de deux membres suppléants choisis par les syndicats les plus représentatifs d'employeurs ;
- de deux membres titulaires et de deux membres suppléants choisis par les syndicats les plus représentatifs des travailleurs.

Le secrétariat du conseil d'arbitrage est assuré par le greffier du tribunal du travail du lieu où est né le conflit.

Art.370.- Dans les cinq jours ouvrables suivant la convocation par le ministre chargé du travail, le conseil d'arbitrage instruit l'affaire dont il est saisi et rend la sentence.

Les points soumis au conseil d'arbitrage sont ceux qui n'ont pas pu être réglés par la conciliation, ainsi qu'il résulte du procès-verbal de non-conciliation, ou par la médiation, ainsi qu'il ressort de la recommandation.

Le conseil d'arbitrage dispose des mêmes pouvoirs d'investigations et d'information que le médiateur. Il peut entendre les parties en conflit et se faire communiquer tous documents qu'il juge utiles au règlement de l'affaire.

Les membres du conseil d'arbitrage sont tenus au secret professionnel.

Art.371.- Les pièces établies dans le cadre des procédures de conciliation ou de médiation sont remises au conseil d'arbitrage.

Art.372.- Le conseil d'arbitrage ne peut statuer sur d'autres objets que ceux qui sont déterminés par le procès-verbal de non-conciliation ou par la proposition du médiateur ou ceux qui, résultant d'événements postérieurs à ce procès-verbal, sont la conséquence du conflit en cours.

Art.373.- La sentence doit être motivée. Elle est immédiatement notifiée aux parties par le ministre chargé du travail ou son représentant.

Elle est exécutoire, sauf appel ou opposition devant la cour d'appel saisie à cet effet par l'une des parties dans les quatre jours de la notification.

L'arrêt rendu par la cour d'appel peut faire l'objet d'un recours en cassation devant la chambre judiciaire de la Cour suprême qui statue dans les huit jours de sa saisine.

L'arrêt de la chambre judiciaire a effet au jour de sa notification.

Art.374.- En cas d'annulation de tout ou partie de l'arrêt de la Cour d'appel, l'affaire est renvoyée devant la même Cour d'appel autrement composée.

En cas de nouveau pourvoi, la chambre judiciaire évoque et statue définitivement.

Art.375.- Les frais occasionnés par les procédures de conciliation, de médiation et d'arbitrage, notamment les frais d'expertise, sont à la charge du budget de l'Etat.

Art.376.- Tous actes accomplis en exécution des dispositions de la présente section sont dispensés des droits de timbre et d'enregistrement.

Section 3 - Des pénalités

Art.377.- Les parties en conflit qui ne défèrent pas aux convocations qui leur sont adressées à l'occasion des procédures de règlement des différends collectifs prévues au

présent chapitre sont passibles d'une amende de 50.000 FCFA sur procès-verbal de non-comparution.

Art.378.- Les modalités d'application du présent chapitre seront fixées par décret sur proposition du ministre chargé du travail.

Titre 8 - Des dispositions transitoires et finales

Art.379.- Les textes réglementaires prévus par le présent Code seront mis en place au plus tard dans un délai de dix-huit mois à compter de la date de promulgation de la présente loi.

La réglementation existante, prise en application des lois antérieures, les contrats individuels de travail en cours ainsi que les conventions collectives passés avant promulgation de la présente loi restent en vigueur en celles de leurs dispositions qui ne lui sont pas contraires.

Art.380.- La présente loi, qui abroge la loi n°5/78 du 1^{er} juin 1978 portant Code du travail de la République gabonaise, ainsi que toutes dispositions antérieures contraires, sera enregistrée, publiée suivant la procédure d'urgence et exécutée comme loi de l'Etat.