1: WEBTEXT/49604/65115/F98BEN01.htm

Bénin

Loi no 98-004 du 27 janvier 1998, portant code du travail.

TITRE I.- DISPOSITIONS GENERALES

TITRE II.- DES RAPPORTS INDIVIDUELS DE TRAVAIL

- CHAPITRE I.- DU CONTRAT DE TRAVAIL
- CHAPITRE II.- DU CONTRAT DE TRAVAIL
  - SECTION 1.- DE LA CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL
    - PARAGRAPHE 1.- DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE
    - PARAGRAPHE 2.- DE L'ENGAGEMENT A L'ESSAI
    - PARAGRAPHE 3.- DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE
    - PARAGRAPHE 4.- DU CONTRAT DU TRAVAILLEUR ETRANGER OU IMMIGRANT
    - PARAGRAPHE 5.- DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES
  - SECTION 2.- DE LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL
- CHAPITRE III.- DE LA CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL
  - SECTION 1.- DE LA CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE
  - SECTION 2.- DE LA CESSATION DE L'ENGAGEMENT A L'ESSAI
  - SECTION 3.- DE LA CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE
    - PARAGRAPHE 1.- DES MOTIFS ET DES FORMES DE LA RUPTURE DU CONTRAT
    - PARAGRAPHE 2.- DU PREAVIS
  - SECTION 4.- DES DISPOSITIONS COMMUNES
- CHAPITRE IV.- DU CONTRAT D'APRENTISSAGE
- CHAPITRE V.- DU CAUTIONNEMENT
- CHAPITRE VI.- DU TACHERONNAT

TITRE III.- DES RAPPORTS COLLECTIFS DE TRAVAIL

- CHAPITRE I.- DES SYNDICATS
  - SECTION 1.- DE L'OBJET, DE LA CONSTITUTION ET DE LA DISSOLUTION DES SYNDICATS
  - SECTION 2.- DE LA CAPACITE CIVILE DES SYNDICATS
  - SECTION 3.- DES RESSOURCES FINANCIERES DES SYNDICATS
- CHAPITRE II.- DES DELEGUES DU PERSONNEL
  - SECTION 1.- DE LA MISE EN PLACE DES DELEGUES DU PERSONNEL
  - SECTION 2.- DES ATTRIBUTIONS DES DELEGUES DU PERSONNEL
  - SECTION 3.- DE LA PROTECTION DES DELEGUES DU PERSONNEL

- CHAPITRE III.- DES CONVENTIONS COLLECTIVES ET ACCORDS D'ETABLISSEMENT
  - SECTION 1.- DE LA NATURE ET DE LA VALIDITE DE LA CONVENTION COLLECTIVE
  - SECTION 2.- DES ACCORDS COLLECTIFS D'ETABLISSEMENT
  - SECTION 3.- DES CONVENTIONS COLLECTIVES DANS LES SERVICES, ENTREPRISES ET ETABLISSEMENTS PUBLICS
  - SECTION 4.- DE L'EXECUTION DES CONVENTIONS OU DES ACCORDS COLLECTIFS
  - SECTION 5.- DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES
- CHAPITRE IV.- DU REGLEMENT INTERIEUR

TITRE IV.- DES CONDITIONS DE TRAVAIL

- CHAPITRE I.- DE LA DUREE DU TRAVAIL ET DES REPOS
  - SECTION 1.- DE LA DUREE DU TRAVAIL
  - SECTION 2.- DU TRAVAIL DE NUIT ET DU REPOS JOURNALIER DES JEUNES TRAVAILLEURS
  - SECTION 3.- DU REPOS HEBDOMADAIRE ET DES JOURS FERIES
  - SECTION 4.- DES CONGES PAYES
- CHAPITRE II.- DES DISPOSITIONS PARTICULIERES AU TRAVAIL DES FEMMES ET DES ENFANTS
- CHAPITRE III.- DES TRANSPORTS
- CHAPITRE IV.- DE LA SECURITE ET DE LA SANTE AU TRAVAIL, DES SERVICES SOCIAUX DES ENTREPRISES
  - SECTION 1.- DE LA SECURITE ET DE LA SANTE AU TRAVAIL
    - PARAGRAPHE 1.- DISPOSITIONS GENERALES
    - PARAGRAPHE 2.- DU COMITE D'HYGIENE ET DE SECURITE
    - PARAGRAPHE 3.- DU CONTROLE
  - SECTION 2.- DES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL

TITRE V.- DU SALAIRE

- CHAPITRE I.- DE LA DETERMINATION DU SALAIRE
- CHAPITRE II.- DES RETENUES SUR SALAIRE
- CHAPITRE III.- DU PAIEMENT DU SALAIRE
- CHAPITRE IV.- DES PRIVILEGES ET GARANTIES DE LA CREANCE DE SALAIRE
- CHAPITRE V.- DE LA PRESCRIPTION DE L'ACTION EN PAIEMENT DU SALAIRE
- CHAPITRE VI.- DES ECONOMATS

TITRE VI.- DU REGLEMENT DES DIFFERENDS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS DU TRAVAIL

- CHAPITRE I.- DU REGLEMENT DES DIFFERENDS INDIVIDUELS
- CHAPITRE II.- DE LA PROCEDURE DEVANT LE TRIBUNAL DU TRAVAIL
- CHAPITRE III.- DU REGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS
  - SECTION 1.- DE LA CONCILIATION
  - SECTION 2.- DE L'ARBITRAGE

TITRE VII.- DU CONTROLE DU TRAVAIL, DE LA PROMOTION DE L'EMPLOI

- CHAPITRE I.- DE L'ADMINISTRATION DU TRAVAIL
- CHAPITRE II.- DU PLACEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

- CHAPITRE III.- DES MOYENS DE CONTROLE

TITRE VIII.- DES ORGANISMES CONSULTATIFS

- CHAPITRE I.- DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL
- CHAPITRE II.- DE LA COMMISSION NATIONALE PARITAIRE, DES CONVENTIONS COLLECTIVES ET DES SALAIRES
- CHAPITRE III.- DE LA COMMISSION NATIONALE DE SECURITE ET DE SANTE AU TRAVAIL

TITRE IX.- DES PENALITES

- CHAPITRE I.- DES DISPOSITIONS GENERALES
- CHAPITRE II.- DES DISPOSITIONS SPECIALES

TITRE X.- DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

TITRE I.- DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 : La présente loi est applicable aux travailleurs et aux employeurs exerçant leur activité professionnelle en République du Bénin. Elle s'applique également aux apprentis.

Article 2 : Est considéré comme travailleur au sens du code du travail, 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 personne physique ou morale, publique ou privée. Pour la détermination de la qualité de travailleur, il ne doit être tenu compte ni du statut juridique de l'employeur, ni de celui du travailleur.

Sont exclues du champ d'application du présent code, les personnes nommées dans un emploi permanent d'un cadre d'une administration publique.

Les travailleurs de la marine marchande et des pêches maritimes restent régis par les dispositions du code de la marine marchande et les textes législatifs et réglementaires subséquents.

Article 3 : Le travail forcé est interdit de façon absolue.

Le travail forcé est un travail ou 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.

Article 4 : Sous réserve des dispositions expresses du présent code, ou de tout texte de nature législative ou réglementaire protégeant les femmes et les enfants, ainsi que des dispositions relatives à la condition des étrangers, aucun employeur ne peut prendre en compte le sexe, l'âge, la race ou le lien ethnique ou de parenté des travailleurs pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la promotion, la rémunération et autres conditions de travail, l'octroi d'avantages sociaux, la discipline ou la rupture du contrat de travail.

Article 5 : Aucun employeur ne peut, pour arrêter les décisions prévues à l'article précédent, prendre en considération l'origine sociale, l'appartenance ou la non appartenance à un syndicat, l'activité syndicale, l'origine ou les opinions, notamment religieuses et politiques du travailleur.

Article 6 : Aucun employeur ne peut user de moyens de pression à l'encontre ou en faveur d'une organisation syndicale de salariés quelle qu'elle soit.

Article 7 : Les travailleurs définis à l'article 2 conservent les droits consentis par décision unilatérale patronale, convention collective, contrat individuel de travail ou usage lorsque ces droits sont supérieurs à ceux que leur reconnaît le présent code.

Article 8 : Un exemplaire du présent code est tenu par l'employeur à la disposition des délégués du personnel.

TITRE II.- DES RAPPORTS INDIVIDUELS DE TRAVAIL

CHAPITRE I.- DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 9 : Le contrat de travail est un accord de volonté par lequel une personne physique s'engage à mettre son activité professionnelle sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale moyennant rémunération.

Article 10 : Les contrats de travail sont passés librement; toutefois, doivent être constatés par écrit:

- a) le contrat d'apprentissage,

- b) le contrat à durée déterminée excédant un mois,
- c) le contrat de travail dont l'exécution est hors du lieu de résidence habituelle du travailleur,
- d) le contrat des travailleurs immigrés,
- e) la stipulation d'une période d'essai dans un contrat.

Les contrats et stipulations écrits sont exempts de tout droit de timbre et d'enregistrement

Article 11 : Quel que soit le lieu de la conclusion du contrat et de la résidence de l'une ou l'autre partie, tout contrat de travail conclu pour être exécuté en République du Bénin est soumis aux dispositions du présent code.

CHAPITRE II.- DU CONTRAT DE TRAVAIL

SECTION 1.- DE LA CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 12 : Le travailleur ne peut engager ses services que suivant les modalités ci-après:

- soit à temps ou pour un ouvrage déterminé : c'est le contrat à durée déterminée dont le terme est fixé à l'avance par les deux parties ou dépend de la survenance d'un événement futur et certain dont la réalisation est indépendante de la volonté des parties, mais est indiqué avec précision:

- soit pour une durée indéterminée : c'est le contrat à durée indéterminée qui peut cesser à tout moment par la volonté de l'une des parties sous réserve des dispositions des articles 44 et suivants du présent code.

PARAGRAPHE 1.- DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

Article 13 : Tout contrat conclu pour une durée déterminée ne peut excéder deux ans renouvelables une fois. Tout contrat de travail stipulant une durée déterminée supérieure à un mois ou nécessitant l'installation du travailleur hors de sa résidence habituelle doit être, après visite médicale d'aptitude de celui-ci, constaté par écrit.

Ce contrat est visé et enregistré par les services compétents du ministère chargé du travail. Ces derniers apposent le visa après avoir:

- 1) constaté l'identité du travailleur, son libre consentement et la conformité du contrat aux dispositions applicables en matière de travail;
- 2) vérifié que le travailleur est libre de tout engagement:
- 3) vérifié que la durée du contrat ne comporte aucune ambiguïté.

Article 14 : La demande de visa incombe à l'employeur. Elle n'est pas préalable à la conclusion du contrat par les parties.

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

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

Si l'autorité compétente pour accorder le visa n'a pas fait connaître sa décision dans les trente (30) jours consécutifs à la réception de la demande de visa, ce dernier est réputé avoir été accordé.

Article 15 : Nonobstant les dispositions de l'article 13 du présent code, sont travaiIleurs à titre saisonnier ou temporaire, les travailleurs engagés pour une tâche déterminée dont l'exécution n'excède pas six mois.

Sont travailleurs à titre occasionnel, les travailleurs engagés à l'heure ou à la journée.

Article 16 : Les travailleurs à titre saisonnier, temporaire ou occasionnel sont régis par un contrat à durée déterminée de six mois au plus, renouvelable.

Les dispositions de l'article 13 relatives au renouvellement du contrat à durée déterminée ne sont pas applicables:

- 1) au travailleur à titre saisonnier, temporaire, occasionnel ou engagé à l'heure ou à la journée pour une occupation de courte durée n'excédant pas une journée;
- 2) au travailleur saisonnier engagé pour la durée d'une campagne agricole, commerciale, industrielle ou artisanale;
- 3) au travailleur engagé dans les travaux de manutention à exécuter à l'intérieur de l'enceinte des ports et aéroports;
- 4) au travailleur engagé pour assurer le remplacement provisoire d'un travailleur de l'entreprise en suspension légale de contrat de travail.

Article 17 : Les travailleurs visés à l'article 16 ci-dessus bénéficient de plein droit, en cas de non renouvellement exprès, d'un contrat à durée indéterminée après une période d'emploi continue de plus de six (6) mois.

Article 18 : Tout contrat de travail qui ne répond pas aux exigences du contrat à durée déterminée est considéré comme un contrat à durée indéterminée.

PARAGRAPHE 2.- DE L'ENGAGEMENT A L'ESSAI

Article 19 : Il y a engagement à l'essai lorsque l'employeur et le travailleur, en vue de conclure un contrat définitif, décident au préalable d'apprécier notamment:

- - le premier, l'aptitude professionnelle du travailleur et son rendement;
- - le second, les conditions de travail de vie, de rémunération, d'hygiène et de sécurité ainsi que le climat social de l'entreprise.

Article 20 : L'engagement à l'essai doit être constaté par écrit A défaut, le contrat est réputé définitif dès son origine. Dans les cas prévus aux alinéas b), c) et d) de l'article 10, l'essai ne peut résulter que d'une clause incluse dans le corps du contrat appelé à devenir définitif.

Article 21 : Dans les contrats à durée indéterminée, la période d'essai ne peut excéder quinze jours pour les employés, ouvriers et manoeuvres payés à l'heure, un mois pour les employés, ouvriers et manoeuvres payés au mois et trois mois pour les agents de maîtrise, cadres et assimilés. Cette période ne peut être renourvelée qu'une fois et par écrit.

Dans le contrat à durée déterminé la période d'essai ne peut excéder une durée qui, exprimée en jours ouvrables, est égale à un jour par semaine de travail prévu ou prévisible sans pouvoir excéder un mois pour les employés, ouvriers et manoeuvres et trois mois pour les agents de maîtrise, cadres et assimilés.

Article 22 : Le travail exécuté pendant la période d'essai doit être payé au taux de la catégorie dans laquelle a été engagé le travailleur, conformément aux classifications professionnelles de la convention ou de l'accord collectif applicable à l'entreprise.

Article 23. : Si le travailleur est maintenu en service à l'expiration de la période d'essai renouvelée ou non, les parties sont définitivement liées par le contrat de travail et la période d'essai, renouvellement compris, est prise en compte pour la détermination des droits et avantages attachés à la durée du service dans l'entreprise.

Article 24. : Les délais de recrutement et de route ne sont pas compris dans la durée maximum de l'essai.

En cas de résiliation du contrat pendant la période d'essai par l'une ou l'autre des parties, le retour du travailleur au lieu de sa résidence habituelle est supporté par l'employeur.

Les parties peuvent se délier au cours de la période d'essai sans préavis.

PARAGRAPHE 3.- DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

Article 25 : Le contrat de travail à durée indéterminée peut être écrit, verbal ou tacite.

Toutefois, lorsqu'il nécessite l'installation du travailleur hors de sa résidence habituelle, il doit être constaté par écrit et enregistré comme il est prévu à l'article 13 du présent code.

PARAGRAPHE 4.- DU CONTRAT DU TRAVAILLEUR ETRANGER OU IMMIGRANT

Article 26 : Pendant les deux premières années de sa résidence régulière sur le territoire et sous réserve des dispositions contraires d'un accord ou d'une convention passée par la République du Bénin, tout étranger ou immigrant ne peut exercer une activité salariée qu'en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée.

Article 27 : Le visa du contrat du travailleur étranger ou immigrant est subordonné à la présentation d'un permis de travail délivré par le ministre chargé du travail.

Article 28 : Le permis de travail est temporaire. Il est délivré pour une durée de douze mois; il peut être renouvelé plusieurs fois; il doit être présenté à toute réquisition des services du travail.

La perte de l'emploi n'affecte pas par elle-même la validité du titre antérieurement délivré.

Article 29 : Le ministre chargé du travail peut refuser la délivrance ou le renouvellement du permis de travail lorsque la qualification professionnelle du travailleur ne répond pas aux besoins de l'économie nationale.

Le refus opposé par le ministre du travail peut faire l'objet des recours ouverts par le droit commun contre les décisions administratives.

Article 30 : Les travailleurs immigrants résidant en République du Bénin à la date de la mise en vigueur du présent code doivent, dans le délai maximum de trois (3) mois, régulariser leur situation en se faisant délivrer un permis de travail dans les conditions définies par décret.

PARAGRAPHE 5.- DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES

Article 31 : Les personnes handicapées ne doivent faire l'objet d'aucune discrimination en matière d'emploi.

Article 32 : Est considérée comme personne handicapée, toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi, sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales.

La qualité de personne handicapée est constatée par une commission placée sous l'autorité du ministre chargé des affaires sociales. Cette qualité est matérialisée par une carte.

Article 33 : Les employeurs qui utilisent des handicapés, bénéficient pour chaque unité employée, d'une exonération de la part patronale de l'impôt progressif sur les traitements, salaires, pensions et rentes viagères.

Article 34 : Des décrets pris après avis du conseil national du travail prévu par le code, déterminent en tant que de besoin, les modalités d'application des présentes dispositions.

SECTION 2.- DE LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 35 : Le contrat de travail est suspendu:

- 1) en cas de fermeture de l'établissement par suite du départ de l'employeur pour le service militaire,
- 2) pendant la période de l'exercice par le travailleur d'un mandat régulier, politique ou syndical, incompatible avec l'exercice d'une activité professionnelle rémunérée,
- 3) pendant la durée du service militaire du travailleur,
- 4) pendant la période d'indisponibilité du travailleur résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle jusqu'à la consolidation de la blessure ou la guérison de la maladie,
- 5) pendant le repos de la femme enceinte prévu à l'article 170 du présent code,
- 6) pendant la durée de la grève déclenchée conformément à la procédure légale,
- 7) pendant l'absence du travailleur lorsque celle-ci a été autorisée par l'employeur en vertu des dispositions des conventions et accords collectifs ou des contrats individuels,
- 8) pendant la durée de la mise à pied du travailleur,
- 9) pendant la durée de la détention préventive du travailleur qui n'a pas commis une faute professionnelle,
- 10) pendant la durée du congé payé augmenté éventuellement des délais de route et de la période d'attente de départ,
- 11) pendant la durée de l'absence du travailleur en cas de maladie dûment -constatée par un médecin agréé, durée limitée à six (6) mois, ce délai étant prorogé jusqu'au remplacement du travailleur,
- 12) en cas de force majeure, notamment d'intempéries, lorsqu'elle a pour effet d'empêcher l'une des parties de remplir ses obligations pendant une durée maximum de trois (3) mois,
- 13) en cas de difficultés économiques et financières. Dans ce cas, la suspension est prononcée par l'employeur après avis de l'inspecteur du travail dans les conditions fixées par arrêté du ministre chargé du travail. En tout état de cause, cette suspension appelée mise à pied économique ne peut l'être que pour une durée déterminée n'excédant pas trois (3) mois, renouvelable une seule fois. A l'expiration de ce délai, l'employeur doit décider de licencier ou de reprendre l'intéressé. Il informe immédiatement l'inspecteur du travail de sa décision finale. La durée de la mise à pied économique est prise en compte comme temps de service effectif pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

Article **36 :** Ne sont pas considérées comme temps de service pour la détermination de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, les périodes de suspension visées aux alinéas 1, 2, 3, 8, 9 et 12 ci-dessus.

Ces mêmes périodes de suspension visées aux alinéas 1, 2, 3, 8, 9 et 12 ne sont pas considérées comme temps de service pour la détermination du droit aux congés payés.

Article 37 : Dans les hypothèses visées aux alinéas 1) et 3) de l'article 35, l'employeur est tenu de verser au travailleur, pour toute la durée de l'absence, une indemnité exceptionnelle égale à celle du préavis.

Cette indemnité pourra être versée par le service social inter entreprises auquel adhère l'employeur à l'aide de fonds provenant de la participation de ses adhérents.

Article 38 : Le travailleur malade, ainsi qu'il est prévu à l'alinéa 11) de l'article 35, conserve son salaire pendant les périodes suivantes selon son ancienneté:

- 1) s'il a moins de douze mois consécutifs de service : l'intégralité du traitement pendant la durée du préavis prévu à l'article 53;
- 2) s'il a plus de douze mois consécutifs de service : l'intégralité du traitement pendant trois mois et le demi traitement pendant les trois mois suivant cette durée;
- 3) s'il a plus de cinq ans d'ancienneté : l'intégralité du salaire pendant six mois;
- 4) les avantages prévus aux alinéas 1, 2 et 3 s'appliquent également et dans les mêmes limites au travailleur victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle. Mais l'employeur verse seulement à l'intéressé la différence entre les dits avantages et les allocations servies par la caisse de sécurité sociale en vertu de la réglementation sur les risques professionnels.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés à un travailleur au cours d'une même année, la durée des périodes d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes fixées ci-dessus.

Article 39 : En cas de tuberculose, de maladie mentale, d'affection cancéreuse, poliomyélitique, lépreuse ou de séquelles graves résultant des maladies cardio-vasculaires, de syndrome d'immuno déficience acquis (sida) et des maladies du systèmes nerveux central d'origine non alcoolique, le travailleur qui a au moins un an de service bénéficie de congé de longue durée.

Dans cette position, il conserve, au cours des six premiers mois au moins l'intégralité de son salaire.

Article 40 : A l'expiration du congé de maladie, la situation du travailleur est examinée:

- 1) s'il est reconnu apte à reprendre son emploi d'origine, il est réintégré dans celui-ci;
- 2) s'il est diminué physiquement ou mentalement, il peut être reclassé dans un autre emploi compatible avec ses nouvelles capacités, il bénéficie dans cet emploi du salaire et des avantages qui y sont attachés;
- 3) s'il est reconnu inapte à tout emploi par un médecin agréé, il est licencié pour inaptitude conformément aux textes en vigueur.

CHAPITRE III.- DE LA CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

SECTION 1.- DE LA CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

Article 41 : Le contrat de travail à durée déterminée prend fin à l'échéance du terme.

Article 42 : Le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu avant l'échéance du terme:

- 1) par accord des parties, à condition que celui-ci soit constaté par écrit;
- 2) pour faute lourde susceptible d'être appréciée par la juridiction compétente en cas de contestation;
- 3) en cas de force majeure;
- 4) par résolution judiciaire.

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

SECTION 2.- DE LA CESSATION DE L'ENGAGEMENT A L'ESSAI

Article 43 : Sauf dispositions particulières expressément prévues au contrat, l'engagement à l'essai peut, à tout moment, cesser sans préavis par la volonté de l'une des parties sous réserve d'abus.

Le montant des dommages et intérêts dû en cas d'abus est fixé, en fonction du préjudice subi, par la juridiction compétente.

SECTION 3.- DE LA CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

PARAGRAPHE 1.- DES MOTIFS ET DES FORMES DE LA RUPTURE DU CONTRAT

Article 44 : Sous réserve du respect du préavis prévu à l'article 53 du présent code, le salarié peut démissionner librement sans avoir à justifier des motifs de son acte.

Article 45 : Outre le respect du préavis prévu à l'article 53 du présent code, un salarié ne peut être licencié que s'il existe un motif objectif et sérieux de ne pas maintenir son contrat de travail. En cas de contestation, ce motif peut toujours être apprécié par la juridiction compétente.

Le motif du licenciement peut tenir à la personne du salarié, qu'il s'agisse de son état de santé, de son inaptitude à tenir l'emploi, de son insuffisance professionnelle ou de sa conduite fautive. Le licenciement est alors qualifié de licenciement pour motif personnel.

Le motif du licenciement peut tenir à la suppression ou à la transformation substantielle du poste de travail occupé par le salarié pour des raisons tenant soit aux changements technologiques, soit à l'organisation, aux difficultés économiques ou à la fermeture de l'entreprise. Le licenciement est alors qualifié de licenciement pour motif économique.

Article 46 : L'employeur qui licencie pour motif personnel doit notifier sa décision par écrit La lettre de licenciement comporte nécessairement:

- - l'indication du ou des motifs de la rupture,
- - le nom ou raison sociale,
- - le numéro d'immatriculation à la caisse de sécurité sociale et l'adresse de l'employeur,
- - les nom, prénoms, numéro d'affiliation à la caisse, date d'embauche et qualification professionnelle du salarié licencié.

Dans le même temps où il notifie le l'icenciement au salarié, l'employeur informe l'inspecteur du travail. Cette information écrite comporte les mêmes indications que celles contenues dans la lettre de licenciement.

Article 47 : L'employeur qui envisage de licencier pour motif économique doit, avant toute décision, informer l'inspecteur du travail de son projet, il indique l'évolution des effectifs de l'entreprise au cours des douze derniers mois, les raisons économiques ou techniques précises du projet, le nombre de salariés dont le licenciement est envisagé, les qualifications professionnelles concernées et la période au cours de laquelle ces licenciements pourraient être notifiés.

Lorsqu'il existe des délégués du personnel dans l'entreprise, ces mêmes informations leur sont données dans le même temps.

Article 48 : Aucun licenciement économique ne peut être notifié moins de vingt et un jours après l'accomplissement des formalités prévues à l'article précédent Ce délai est porté à trente jours lorsque le projet porte sur plus de onze salariés et à quarante-cinq jours lorsqu'il porte sur plus de cinquante.

Lorsqu'il existe des délégués du personnel, ceux-ci doivent être réunis au moins une fois par l'employeur au cours des délais fixés ci-dessus. Lors de la réunion, l'employeur répond aux questions portant sur les éléments d'informations qui leur ont été communiqués et recueille les observations des délégués ainsi que leurs propositions tendant à éviter les licenciements, à en diminuer le nombre ou à en atténuer les effets pour les salariés concernés. Une discussion s'engage sur ces propositions et observations.

Article 49 : Si, à l'expiration des délais et formalités prévus à l'article précédent, l'employeur décide de licencier, il doit notifier par écrit sa décision à chaque salarié concerné. La lettre de licenciement comporte toutes les mentions visées à l'article 46 du présent code.

L'employeur informe l'inspecteur du travail des licenciements économiques qu'il a prononcés et des observations des délégués du personnel.

Article 50 : Le travailleur licencié pour un motif économique conserve pendant deux ans la priorité d'embauche dans la même catégorie d'emploi.

Toutefois, passé un délai de douze mois, son embauche peut être subordonnée à un essai professionnel dont la durée ne peut excéder celle de la période d'essai prévue à l'article 21 du présent code.

Le travailleur est tenu de communiquer à son employeur tout changement de son adresse survenant après son départ de l'entreprise ou de l'établissement.

Passé ce délai, il continue de bénéficier de la même priorité pendant une année, mais son embauche peut être subordonnée à un essai professionnel dont la durée ne peut excéder celle de la période d'essai prévu à l'article 21 du présent code.

Article 51 : En cas de vacance de poste, l'employeur est tenu d'aviser le travailleur par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée à la dernière adresse connue du travailleur.

Ce dernier doit se présenter à l'établissement ou à l'entreprise dans un délai maximum de huit jours suivant la date de réception de la lettre.

Article 52 : Quelle que soit la nature économique ou non du motif invoqué par l'employeur, tout licenciement qui ne repose pas sur un motif objectif et sérieux ouvre droit, au profit du salarié, à des dommages et intérêts fixés par la juridiction compétente en fonction du préjudice subi. Ces dommages et intérêts ne peuvent toutefois être inférieurs à six mois de salaire pour tout travailleur ayant au moins cinq (5) ans de service effectif, ils ne se confondent ni avec l'indemnité pour inobservation de préavis, ni avec l'indemnité de licenciement éventuellement prévue par le contrat, les conventions ou accords collectifs ou les usages.

PARAGRAPHE 2.- DU PREAVIS

Article 53 : La partie qui prend l'initiative de rompre le contrat de travail à durée indéterminée doit respecter un préavis dont la durée est égale à:

- - quinze jours pour les travailleurs payés à l'heure;
- - un mois pour les employés, ouvriers et manoeuvres;
- - trois mois pour les agents de maîtrise, cadres et assimilés.

Article 54 : Pendant la durée du préavis, l'employeur et le travailleur sont tenus au respect réciproque de toutes les obligations qui leur incombent.

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

Les jours ou heures de liberté sont pris à l'initiative du travailleur qui doit aviser son employeur avant son absence.

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

Si, à la demande de l'employeur, le travailleur n'utilise pas tout ou partie du temps de liberté auquel il peut prétendre pour la recherche d'un nouvel emploi, il perçoit à son départ une indemnité supplémentaire correspondant au nombre d'heures non utilisées.

Article 55 : Toute rupture du contrat de travail à durée indéterminée intervenant sans préavis, entraîne, pour la partie responsable, l'obligation de verser à l'autre partie une indemnité dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le préavis qui n'a pas été effectivement respecté.

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

Article 56 : Peuvent être considérées notamment comme fautes lourdes d'ordre professionnel, sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente:

- - le refus d'exécuter un travail ou un ordre entrant dans le cadre des activités relevant de l'emploi;
- - la violation caractérisée d'une prescription concernant l'exécution du service et régulièrement portée à la connaissance du personnel;
- - la malversation;
- - les voies de fait commises dans les bureaux, locaux, ateliers ou magasins de l'établissement ou de l'entreprise;
- - la violation du secret professionnel;
- - l'état d'ivresse caractérisée;
- - le retard considérable et répété dans le paiement du salaire;
- - la violation flagrante des clauses du contrat de travail.

Article 57 : Si l'une des parties désire mettre fin au contrat avant le départ en congé, notification doit être faite à l'autre partie quinze jours francs avant la date de ce départ.

En cas d'inobservation de cette clause, l'indemnité représentative du préavis est majorée de quinze jours francs en ce qui concerne les travailleurs payés à l'heure, d'un mois en ce qui concerne les travailleurs payés au mois et de trois mois en ce qui concerne les agents de maîtrise, cadres et assimilés.

Il en est de même si la rupture du contrat intervient pendant le congé.

SECTION 4.- DES DISPOSITIONS COMMUNES

Article 58 : Lorsqu'elle est saisie d'une contestation relative au bien-fondé de la rupture d'un engagement à l'essai, d'un contrat de travail à durée déterminée ou, sous réserve des dispositions de l'article 44 d'un contrat de travail à durée indéterminée, la juridiction compétente procède a une enquête sur les causes et les circonstances de la rupture.

Le jugement mentionne expressément le motif allégué par la partie qui a rompu les relations contractuelles.

Article 59 : Lorsqu'un travailleur, ayant rompu un contrat de travail sans respecter les conditions prévues au présent code , engage à nouveau ses services, le nouvel employeur est solidairement responsable du dommage causé à l'employeur précédent dans les deux cas suivants:

- 1) quand il est démontré qu'il est intervenu dans le débauchage;
- 2) quand il a continué à occuper un travailleur après avoir appris que ce dernier était encore lié par un contrat de travail.

Dans le deuxième cas, la responsabilité du nouvel employeur cesse d'être engagée si, au moment où il a été averti, le contrat de travail irrégulièrement rompu par le travailleur était venu à expiration.

Article 60 : S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société ou changement d'activité, tous les contrats de travail en cours au jour de cette modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise. Leur résiliation ne peut intervenir que dans les formes et conditions prévues au présent code.

Aucune modification volontaire dans la situation juridique de l'employeur ou de l'entreprise ne doit s'opérer sans la consultation préalable des services compétents du ministère chargé du travail. Cette consultation doit être faite par le cédant et le cessionnaire et un protocole d'accord doit être rédigé entre les parties sur les conditions de la modification juridique intervenue, notamment en ce qui concerne la situation des travailleurs. Ce protocole d'accord doit être établi sous la supervision des services compétents du ministère chargé du travail en présence de l'employeur ou de son préposé et des représentants des travailleurs.

Article 61 : 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

Article 62 : Quel que soit le motif qui met fin au contrat, l'employeur doit tenir à la disposition du travailleur, sous peine de dommages et intérêts, un certificat de travail indiquant exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature et les dates des emplois successivement occupés et la catégorie professionnelle si elle est prévue par une convention ou accord collectif, ou un texte réglementaire.

Sous peine de dommages et intérêts, l'employeur ne peut mentionner sur le certificat ou fournir des renseignements tendancieux, diffamatoires ou erronés sur le travailleur. Ce certificat est exempt de tout droit de timbre ou d'enregistrement

Article 63 : L'obligation imposée à l'article précédent subsiste après le décès du travailleur au profit de ses ayants droit.

CHAPITRE IV.- DU CONTRAT D'APRENTISSAGE

Article 64 : Le contrat d'apprentissage est celui par lequel un chef d'établissement industriel, commercial ou agricole, un artisan ou un façonnier, s'oblige à donner ou à faire suivre 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 dans le cadre de son apprentissage.

Article 65 : Le contrat d'apprentissage est constaté par écrit à peine de nullité. Il est rédigé dans la langue officielle en quatre exemplaires et soumis au visa des services compétents du ministère chargé du travail dans les conditions fixées à l'article 14 du présent code.

Le contrat d'apprentissage est exempt de tout droit de timbre et d'enregistrement

Il contient en particulier:

- 1) les nom, prénoms, âge et domicile du chef d'établissement ou de l'artisan;

- 2) les nom, prénoms, âge et domicile de l'apprenti;
- 3) les nom, prénoms, profession, âge et domicile des père et mère de l'apprenti ou de son tuteur ou de la personne autorisée par les parents ou par la juridiction compétente;
- 4) l'indication de la profession qui sera enseignée à l'apprenti;
- 5) la date et la durée du contrat, celle-ci fixée conformément aux usages de la profession ne pourra excéder quatre ans;
- 6) éventuellement, l'indication des cours professionnels que le chef d'établissement s'engage à faire suivre à l'apprenti soit dans l'établissement, soit à l'extérieur de celui-ci;
- 7) les modalités de rémunération, de nourriture, de logement et autres conditions.

Article 66 : Nul ne peut être apprenti s'il n'est âgé de 14 ans révolus. Nul ne peut recevoir des apprentis mineurs s'il n'est âgé de 25 ans au moins.

Article 67 : Ne peuvent recevoir des apprentis:

- - les individus qui ont subi une condamnation pour crime;
- - ceux qui ont été condamnés pour attentat aux moeurs;
- - ceux qui ont été condamnés à plus de trois mois d'emprisonnement pour vol ou extorsion de fonds, escroquerie, abus de confiance ou infraction à la législation en vigueur sur les fraudes;
- - ceux qui auront été déchus du droit de former des apprentis.

Article 68 : Il est obligatoirement annexé à la demande de visa adressée à l'inspecteur du travail:

- 1) un extrait du casier judiciaire de l'artisan ou du façonnier datant de moins de trois mois;
- 2) un extrait d'acte de naissance ou de jugement supplétif d'acte de naissance de l'apprenti;
- 3) un certificat médical délivré par le médecin inspecteur du travail ou un médecin agréé par le ministère chargé du travail après avis du ministère de la santé attestant que l'apprenti est physiquement apte à satisfaire aux obligations découlant du contrat;
- 4) quatre exemplaires du contrat signés par le chef d'entreprise, d'établissement ou l'artisan et les parents ou tuteur de l'apprenti s'fl est mineur, par l'apprenti s'il est majeur.

Article 69 : Toute rupture du contrat d'apprentissage est subordonnée à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail territorialement compétent.

Article 70 : Les autres conditions de fond et les effets de ce contrat, ainsi que les mesures de contrôle de son exécution, sont déterminés par décret pris en conseil des ministres.

CHAPITRE V.- DU CAUTIONNEMENT

Article 71 : 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 de l'employeur.

Article 72 : Tout cautionnement doit être mis 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 de l'employeur et justifiée par un certificat de dépôt tenu à la disposition de l'inspecteur du travail

Le ministre chargé du travail fixe par arrêté pris avis du garde des sceaux, ministre de la justice, les modalités de ce dépôt ainsi que la liste des caisses publiques et des banques habilitées à le recevoir.

Les caisses d'épargne doivent accepter ce dépôt et délivrer un livret spécial, distinct de celui que le travailleur pourrait posséder déjà ou acquérir ultérieurement

Article 73 : Le retrait de tout ou partie du dépôt ne peut être effectué que sous le double consentement de l'employeur et du travailleur ou sous celui de l'un d'eux habilité à cet effet par la décision de la juridiction compétente.

Article 74 : L'affectation du livret ou du dépôt au cautionnement du travailleur entraîne privilège sur les sommes déposées au profit de l'employeur et à l'égard des tiers qui formeraient des saisies-arrêts aux mains de ce dernier. Toute saisie-arrêt formée entre les mains de l'administration de la caisse publique ou de la banque est nulle de plein droit.

CHAPITRE VI.- DU TACHERONNAT

Article 75 : Le tâcheron est un sous-entrepreneur recrutant lui-même la main-d'œuvre nécessaire, qui passe avec un entrepreneur un contrat écrit pour l'exécution d'un travail déterminé ou la fourniture de certains services moyennant un prix négocié.

Ce contrat doit être remis contre décharge par l'entrepreneur dans les quarante-huit heures en deux exemplaires à l'inspecteur du travail.

Article 76 : Quand les travaux sont exécutés dans les ateliers, magasins ou chantiers de l'entrepreneur, ce dernier est, en cas d'insolvabilité du tâcheron, substitué à celui-ci en ce qui concerne ses obligations à l'égard des travailleurs.

Quand les travaux sont exécutés dans un lieu autre que les ateliers, magasins ou chantiers de l'entrepreneur, ce dernier est, en cas d'insolvabilité du tâcheron, responsable du paiement des salaires dus aux travailleurs.

Le travailleur lésé aura, dans ce cas, une action directe contre l'entrepreneur.

Article 77 : Le tâcheron est tenu d'indiquer sa qualité de tâcheron, le nom et l'adresse de l'entrepreneur par voie d'affiche apposée de façon permanente dans chacun des ateliers, magasins ou chantiers utilisés dans des conditions fixées par arrêté du ministre chargé du travail pris après avis du conseil national du travail.

Article 78 : L'entrepreneur doit tenir à jour la liste des tâcherons avec lesquels il a passé contrat.

TITRE III.- DES RAPPORTS COLLECTIFS DE TRAVAIL

CHAPITRE I.- DES SYNDICATS

SECTION 1.- DE L'OBJET, DE LA CONSTITUTION ET DE LA DISSOLUTION DES SYNDICATS

Article 79 : Les salariés ou les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit de constituer librement des syndicats dans des secteurs d'activité et des secteurs géographiques qu'ils déterminent. Ils ont le droit d'y adhérer et de se retirer librement, de même que les anciens travailleurs et les anciens employeurs ayant exercé leur activité pendant un an au moins.

Les mineurs âgés de plus de quinze ans peuvent adhérer aux syndicats.

Des syndicats peuvent également être constitués librement par des exploitants indépendants qui n'emploient aucun personnel.

Article 80 : Les syndicats ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes et professions visées par leurs statuts.

Article 81 : Sous réserve des dispositions de l'article précédent, ils élaborent librement leurs statuts et règles de fonctionnement, définissent librement leur programme d'action et organisent librement leurs activités. Ils peuvent se constituer en union sous quelque forme que ce soit et s'affilier librement aux organisations nationales ou internationales.

Les statuts du syndicat précisent notamment sa dénomination et son objet, son siège et son adresse, ses secteurs géographiques et professionnels d'action. Les conditions d'adhésion, les modalités de réunion et de délibération des assemblées générales ordinaires et extraordinaires, le mode de désignation et de destitution des membres chargés de son administration, les fonctions et les pouvoirs des intéressés en son sein et vis-à-vis des tiers, sa durée et les conditions de sa dissolution, ainsi que les modalités de dévolution de son actif et de son passif.

Article 82 : Les syndicats élisent librement leurs représentants sous réserve des règles ci-après:

Les membres chargés, à un titre quelconque, de la direction ou de l'organisation d'un syndicat doivent être de nationalité béninoise ou travailleur migrant régulièrement établi sur le territoire national et jouissant de leurs droits civiques.

Article 83 : L'existence légale des syndicats est subordonnée au dépôt de leurs statuts auprès des autorités suivantes avec l'indication des noms, nationalité, profession, domicile et qualité des membres chargés de leur direction ou de leur administration : un exemplaire au greffe du tribunal de première instance, deux exemplaires au ministère de l'intérieur, deux exemplaires au ministère chargé du travail, et un exemplaire à l'autorité administrative du ressort. Toutes modifications statutaires intervenues dans les statuts ou dans la direction du syndicat sont soumises aux mêmes formalités.

Les dépôts doivent s'effectuer dans les trois mois à compter de l'événement y donnant lieu, un récépissé est délivré dans un délai d'un mois.

Le caractère représentatif des organisations syndicales est déterminé par les résultats des élections professionnelles.

Le classement des organisations syndicales issu des résultats des élections professionnelles est constaté par arrêté du ministre chargé du travail.

Article 84 : Les syndicats ne peuvent faire l'objet de suspension ou de dissolution administrative.

En cas de dissolution volontaire, statutaire ou prononcée par décision de justice, les biens du syndicat sont dévolus conformément aux statuts ou, à défaut de dispositions statutaires, suivant les règles déterminées par l'assemblée générale. En cas de carence de celle-ci, la dévolution des biens du syndicat est réglée par décision judiciaire. En aucun cas, ces biens ne peuvent être répartis entre les membres adhérents.

SECTION 2.- DE LA CAPACITE CIVILE DES SYNDICATS

Article 85 : Les syndicats jouissent de la personnalité civile. Ils peuvent ester en justice et acquérir, à titre gratuit ou à titre onéreux, des biens meubles et immeubles.

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.

Les fonds de ces caisses spéciales sont insaisissables dans les limites déterminées par la loi. Toute personne qui se retire d'un syndicat conserve le droit d'être membre des sociétés de secours mutuels et de retraites pour la vieillesse à l'actif desquelles elle a contribué par des cotisations ou versements de fonds.

Les syndicats peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile relativement aux faits portant préjudice à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

Article 86 : Les syndicats peuvent passer des contrats ou conventions avec tous autres syndicats, sociétés, entreprises ou personnes.

Les conventions et accords collectifs du travail sont passés dans les conditions déterminées par le présent code.

Article 87 : Les biens meubles et immeubles définitivement acquis et qui sont nécessaires aux activités des syndicats sont insaisissables.

Article 88 : Les syndicats peuvent être consultés sur tous les différends et toutes les questions se rattachant à leur spécialité.

Les avis dans les affaires contentieuses sont tenus à la disposition des parties qui peuvent en prendre communication ou copie.

SECTION 3.- DES RESSOURCES FINANCIERES DES SYNDICATS

Article 89 : Les ressources financières des organisations syndicales sont constituées par les droits d'adhésion et les cotisations, les recettes provenant des manifestations culturelles et sportives, les dons et legs, emprunts et autres ressources extraordinaires décidées par l'assemblée générale.

Article 90 : Deux commissaires aux comptes désignés par l'assemblée générale sont investis de la mission de contrôle et de vérification. Ils vérifient les livres, la caisse, les portefeuilles et les valeurs du syndicat

Ils contrôlent la régularité et la sincérité des inventaires et des bilans ainsi que l'exactitude des informations données par le trésorier.

Article 91 : Les commissaires aux comptes ont le droit de prendre communication des livres et d'examiner les opérations financières du syndicat. Ils établissent le rapport par lequel ils rendent compte de l'exécution de leur mission et doivent signaler toutes les irrégularités et inexactitudes qu'ils auraient relevées.

Ils peuvent toujours, en cas d'urgence, convoquer l'organe du syndicat habilité à prendre des décisions en matière financière.

Article 92 : Les infractions, malversations et détournements constatés dans la gestion du trésorier et de tout autre membre du syndicat sont punis conformément au code pénal.

CHAPITRE II.- DES DELEGUES DU PERSONNEL

Article 93 : La représentation des salariés dans les établissements ou entreprises est assurée par des délégués du personnel élus par les salariés de ces établissements ou entreprises.

SECTION 1.- DE LA MISE EN PLACE DES DELEGUES DU PERSONNEL

Article 94 : Les délégués du personnel doivent être mis en place dans les entreprises occupant au moins onze salariés ou dans les établissements distincts sous la même condition d'effectif.

L'effectif à prendre en considération s'entend du nombre moyen, compte tenu des éventuelles variations saisonnières, des salariés et apprentis, quel que soit la nature de leur contrat ou leur mode de rémunération.

L'initiative et l'organisation matérielle des élections incombent à l'employeur. Tant qu'une entreprise qui emploie l'effectif requis ne dispose pas de délégués du personnel, l'employeur doit, tous les douze mois, prendre l'initiative d'organiser des élections.

Article 95 : L'établissement s'entend d'un groupe de personnes travaillant en commun de façon habituelle en un même lieu tel que usine, chantier, local, point de rassemblement, sous une même autorité directrice.

L'entreprise s'entend de toute organisation quelle qu'en soit la forme juridique, propriété individuelle ou propriété collective ayant une activité de production, distribution ou fourniture de biens ou services. Une entreprise peut donc comporter un seul établissement avec lequel elle se confond ou plusieurs établissements distincts les uns des autres.

Article 96 : Une entreprise ne peut être divisée en établissements distincts, c'est-à-dire élisant leurs propres délégués du personnel que si elle comporte au moins deux établissements employant chacun au moins onze salariés.

Les établissements qui ne peuvent faire l'objet d'une représentation autonome, en raison de leur effectif, doivent être regroupés en un ou plusieurs établissements distincts ou rattachés à un autre établissement distinct

Lorsque plusieurs découpages ou regroupements peuvent être envisagés, il convient d'adopter la solution qui assure la représentation la plus cohérente possible et le fonctionnement le meilleur possible de la délégation du personnel, compte tenu des difficultés de communication d'un établissement à un autre et de la spécificité qu'ils présentent du point de vue des conditions de travail et d'emploi.

Article 97 : Le nombre et 1a composition des établissements distincts font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives des salariés. A défaut, ils sont fixés par l'employeur. En cas de contestation, le litige est soumis à l'inspecteur du travail qui tente de trouver une solution amiable. A défaut d'une telle solution, il est porté devant le tribunal de première instance du ressort qui statue d'urgence.

La décision du tribunal de première instance est susceptible d'appel dans les formes et délais prévus par les lois et règlements.

Article 98 : Pour chaque entreprise ou établissement distinct, le nombre de délégués à élire varie en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement où ils sont élus. Ce nombre, sauf convention collective plus favorable, est fixé comme suit:

- - de 11 à 20 : un délégué titulaire et un suppléant;
- - de 21 à 50 : deux délégués titulaires et deux suppléants;
- - de 51 à 100 : trois délégués titulaires et trois suppléants;
- - de 101 à 250 : cinq délégués titulaires et cinq suppléants;
- - de 251 à 500 : sept délégués titulaires et sept suppléants;
- - de 501 à 1000 : neuf délégués titulaires et neuf suppléants. Un délégué titulaire et un suppléant sont élus par tranche supplémentaire de 500 salariés.

Article 99 : Sont électeurs tous les salariés de l'entreprise ou de l'établissement ayant au moins trois mois d'ancienneté.

Sont éligibles, à l'exception des ascendants, descendants, frères ou soeurs ou alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs ayant au moins un an d'ancienneté.

Article 100 : Lorsque l'ensemble du corps électoral comporte plus de vingt et un électeurs, ceux-ci sont répartis en deux collèges à condition qu'un de ces collèges ne comprenne pas moins de onze électeurs. Le premier collège comprend les employés et manoeuvres: le second, les agents de maîtrise, cadres et assimilés.

Le personnel est réparti entre les collèges par accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives. Les sièges sont répartis entre les collèges de la même façon, chaque collège élisant au moins un délégué titulaire et un délégué suppléant.

A défaut d'accord, le personnel et les sièges sont répartis par l'inspecteur du travail.

Article 101 : Lorsque le nombre de délégués à élire le permet, un accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives peut augmenter le nombre de collèges afin de permettre séparément la représentation des employés, des ouvriers et manoeuvres, des agents de maîtrise, des cadres et assimilés.

A défaut d'un tel accord, les dispositions de l'article précédent sont applicables.

Article 102 : Toute organisation syndicale représentative des salariés peut présenter une liste de candidats. A défaut de toute liste syndicale, les salariés peuvent eux-mêmes composer des listes de candidats.

Les listes sont établies séparément pour chaque collège et, au sein de chaque collège, pour les délégués titulaires et pour les délégués suppléants.

Elles ne doivent pas comporter un nombre de candidats supérieur au nombre de sièges à pourvoir.

Article 103 : Les listes des candidats sont portées à la connaissance des électeurs au moins dix jours avant le vote, lequel doit être annoncé par l'employeur au moins quinze jours à l'avance. Ces informations sont communiquées, dans les mêmes délais, à l'inspecteur du travail

Article 104 : Le vote a lieu pendant les heures de travail. Il s'opère à bulletin secret. Il est procédé, au sein de chaque collège, à des votes séparés pour les délégués titulaires et pour les délégués suppléants.

L'élection a lieu au scrutin de liste à un tour avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Le nombre de voix recueillies par chaque liste est divisé successivement, pour chaque liste, par les nombres : un, deux, trois ... jusqu'au nombre correspondant au nombre de sièges à pourvoir. Pour chaque liste est ainsi obtenue une suite des résultats décroissants.

Le premier siège est attribué à la liste qui, au vu de ces divisions, obtient le plus fort de tous les résultats de toutes les suites, et ainsi jusqu'à épuisement des sièges.

Article 105 : L'inspecteur du travail, informé des élections dans les conditions prévues à l'article 103, peut, à tout moment, intervenir pour en surveiller les préparatifs et le bon déroulement. Il peut assister à la

rédaction du procès-verbal qui en rapporte les résultats: il en est attributaire d'une copie.

Article 106 : Les délégués, titulaires et suppléants, sont élus pour une durée de deux ans.

Les opérations de renouvellement doivent intervenir un mois avant l'expiration du mandat en cours.

En cas de force majeure dûment constatée par l'inspecteur du travail, le mandat des délégués sortants peut être prorogé de trois mois au plus.

Le mandat des délégués prend fin par suite de décès, cessation du contrat de travail, changement de catégorie professionnelle impliquant un changement de collège électoral, changement d'établissement distinct

Article 107 : Lorsqu'un délégué titulaire cesse, provisoirement ou définitivement, ses fonctions en cours de mandat, il est remplacé par un délégué suppléant élu sur une liste présentée par le même syndicat. Lorsque cela est impossible, il est remplacé par celui des délégués suppléants qui a obtenu le plus de voix.

Article 108 : Toutes contestations relatives à l'électorat, à l'éligibilité des délégués du personnel ainsi qu'à la régularité des opérations électorales sont portées, dans un délai de trois jours francs, devant l'inspecteur du travail qui tente une conciliation dans les deux jours ouvrables.

En cas d'irrégularité constatée, les élections ne peuvent être annulées que si cette irrégularité était de nature à en modifier les résultats.

SECTION 2.- DES ATTRIBUTIONS DES DELEGUES DU PERSONNEL

Article 109 : Les délégués du personnel ont pour mission:

- - de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives concernant les conditions de travail, les rémunérations ou l'emploi;
- - de saisir l'inspecteur du travail des réclamations concernant l'application des prescriptions légales, réglementaires ou conventionnelles;
- - de communiquer à l'employeur toute suggestion tendant à une meilleure organisation sociale ou économique le l'entreprise;

- - d'exercer toute autre attribution que leur est dévolue par le présent code;
- - de donner leur avis sur les projets de restructuration de l'entreprise. Ils doivent être consultés sur la gestion des oeuvres sociales.

La compétence des délégués du personnel en matière de réclamation ou de suggestion n'exclut pas la faculté qu'ont les salariés intéressés de présenter ou formuler eux-mêmes ces réclamations ou suggestions.

Article 110 : Les délégués doivent être reçus collectivement par le chef d'établissement ou son représentant au moins une fois par mois.

En cas d'urgence absolue, ils sont également reçus, à leur demande, individuellement ou collectivement.

Article 111 : Pour l'exercice de ses attributions, chaque délègué du personnel titulaire dispose, sauf circonstances exceptionnelles justifiant le dépassement ou conventions et accords collectifs prévoyant un crédit supérieur, de quinze heures par mois prises sur le temps de travail et rémunérées au taux normal.

Pendant les heures de délégation, les délégués du personnel peuvent circuler librement dans l'entreprise sous réserve des règles de sécurité ou se déplacer à l'extérieur de l'entreprise dans le cadre de leur mission.

Le temps passé à la réunion mensuelle, ou à toute autre réunion dont le chef d'établissement ou son représentant prend ou doit prendre l'initiative, est payé comme temps de travail mais n'est pas imputable sur le crédit d'heures de délégation.

Article 112 : Les délégués du personnel doivent disposer d'un panneau réservé à l'affichage par eux, à l'exclusion de tout document, des informations qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel soit en leur qualité de délégué, soit en leur qualité de membre d'une organisation syndicale ayant présenté la liste sur laquelle ils ont été élus.

Copie du document est adressée au chef d'entreprise au moins deux jours avant son affichage. En cas de contestation, le chef d'entreprise doit saisir sans délai l'inspecteur du travail qui décide dans le délai de 2 jours.

Article **113 :** Dans toute la mesure du possible, dans les établissements ou entreprises employant plus de cent salariés, un local doit être mis à la disposition des délégués.

Article 114 : Les délégués du personnel sont soumis à l'obligation de discrétion en ce qui concerne les informations dont leur mission les rend destinataires.

SECTION 3.- DE LA PROTECTION DES DELEGUES DU PERSONNEL

Article 115 : Tout licenciement d'un délégué du personnel, titulaire ou suppléant, doit être soumis à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail

Il en est de même du licenciement d'un ancien délégué du personnel pendant les douze mois suivant l'expiration de son mandat ainsi que du licenciement des salariés candidats non élus pendant une durée couvrant la période où l'employeur a eu connaissance de leur candidature jusqu'à trois (3) mois après le scrutin.

Article 116 : Lorsque le motif du licenciement envisagé par l'employeur consiste en une faute lourde commise par le salarié et rendant immédiatement impossible son maintien dans l'entreprise, l'employeur peut, sur le champ, prononcer une mise à pied conservatoire. Dans ce cas, la demande d'autorisation du licenciement doit être adressée sans délai à l'inspecteur du travail et faire état de la mise à pied prononcée.

Article 117 : A compter de la réception de la demande d'autorisation du licenciement, l'inspecteur du travail dispose d'un délai de vingt et un jours pour, après enquête contradictoire, prendre sa décision. L'absence de réponse dans ce délai vaut autorisation implicite de licenciement.

Article 118 : En cas de refus d'autorisation, l'éventuelle mise à pied conservatoire est rétroactivement annulée, à moins que, tout en refusant le licenciement, l'inspecteur n'ait autorisé la transformation de cette mise à pied en mise à pied disciplinaire pour une durée qui ne peut excéder huit jours. Le refus d'autorisation opposé par l'inspecteur du travail peut faire l'objet des recours ouverts contre les décisions administratives par le droit commun.

Article 119 : En cas d'autorisation expresse ou implicite de licenciement, l'employeur doit notifier le licenciement dans les formes prévues à l'article 46 du présent code, mention devant être faite de l'autorisation expressément ou implicitement accordée par l'inspecteur du travail

Le salarié ainsi licencié conserve le droit de contester son licenciement devant la juridiction compétente.

Article 120 : L'employeur qui licencie un délégué du personnel, ancien délégué ou candidat aux élections définis à l'article 115, sans autorisation de l'inspecteur du travail, doit payer au salarié licencié une indemnité forfaitaire égale à douze mois de salaire sans préjudice d'une éventuelle indemnité pour inobservation du préavis, ni d'une éventuelle indemnité de licenciement prévue par le contrat, la convention ou accord collectif ou les usages.

Article 121 : Le mandat de délégué de personnel ne fait pas obstacle à l'échéance du terme dans le contrat à durée déterminée. Toutefois, si le contrat est renouvelable et si cette possibilité a été prévue dans le contrat initial, l'employeur qui n'entend pas le renouveler doit procéder comme s'il s'agissait d'un licenciement.

Il en est de même de l'employeur qui entend mettre fin au contrat avant le terme prévu sur la base des prévisions des points 2 et 3 de l'article 42 du présent code.

L'ensemble de ces dispositions bénéficie également aux personnes visées à l'alinéa 2 de l'article 115.

CHAPITRE III.- DES CONVENTIONS COLLECTIVES ET ACCORDS D'ETABLISSEMENT

SECTION 1.- DE LA NATURE ET DE LA VALIDITE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Article 122 : La convention collective du travail est un accord ayant pour objet de régler les rapports professionnels entre les employeurs et les travailleurs soit d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises, soit d'une ou plusieurs branches d'activités. Cet accord est conclu entre:

- - d'une part, des représentants d'un ou de plusieurs syndicats ou d'une union de syndicats de travailleurs;
- - d'autre part, les représentants d'une ou de plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou de tout autre groupement d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

Cet accord est négocié au sein d'une commission paritaire composée des personnes mentionnées ci-dessus. La commission est présidée par un

inspecteur du travail assisté d'un secrétaire et d'un ou de deux rapporteurs. Le président anime les discussions et facilite les négociations.

La convention collective peut prévoir, au profit des salariés, des dispositions plus favorables 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:

- - au plan professionnel, celui-ci peut correspondre à une ou plusieurs branches d'activité;
- - au plan géographique, celui-ci peut être national, départemental ou local.

Article 123 : La convention collective est applicable pendant une durée déterminée ou indéterminée.

Lorsqu'elle est conclue pour une durée déterminée, celle-ci ne peut être supérieure à cinq ans.

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

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

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

Article 124 : La convention collective doit être écrite en langue officielle. Elle est établie sur papier libre et signée par les représentants autorisés des parties contractantes. Elle doit être déposée au ministère chargé du travail et à ses services compétents qui l'enregistrent et en délivrent récépissé. Elle entre en application dès sa signature à moins que les parties n'en décident autrement.

Les modifications apportées à la convention collective initiale doivent être établies, déposées, notifiées et publiées dans les mêmes formes et conditions que ci-dessus.

Article 125 : Des copies certifiées conformes des conventions ainsi que des modifications, adhésions ou dénonciations sont délivrées par le ministre chargé du travail ou ses services compétents sur papier libre.

Des traductions verbales peuvent être demandées par tout intéressé aux services compétents du ministère chargé du travail.

Article 126 : La convention collective comprend obligatoirement les dispositions concernant:

- - la durée de l'engagement à l'essai et celle du préavis;
- - les congés payés;
- - la formation professionnelle ou le perfectionnement continu;
- - la création, les conditions de mise en place et de gestion des oeuvres sociales, notamment : la mutuelle, la cantine, les activités sportives;
- - la protection de la santé et la sécurité des travailleurs;
- - les éléments de salaire par catégorie professionnelle sur la base du principe « à travail de valeur égale, salaire égal », sans distinction de sexe ou d'âge sous réserve des dispositions de la législation en matière d'apprentissage;
- - les modalités d'exécution des heures supplémentaires de jour ou de nuit effectuées pendant les jours ouvrables, les dimanches et les jours fériés, les taux qui leur sont applicables et leur mode de règlement;
- - les diverses indemnités;
- - les primes d'ancienneté et diverses autres primes;
- - la préservation des avantages acquis;
- - la protection des représentants des travailleurs;
- - le libre exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des travailleurs au sein de l'entreprise;
- - les dispositions concernant la procédure de révision, de modification, de dénonciation de tout ou partie de la convention;
- - le règlement des conflits.

Article 127 : La convention collective peut contenir en outre toutes dispositions que les signataires jugeraient utiles de mentionner notamment:

- - indemnités pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, salissants;
- - prime d'assiduité ou de rendement.

Article 128 : Tout syndicat de travailleurs ou d'employeurs qui n'est pas partie à la convention collective peut y adhérer ultérieurement.

A la demande de l'une des organisations syndicales 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 professionnel et géographique de la convention, par arrêté du ministre du travail, pris après avis motivé du conseil national du travail.

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

Toutefois, le ministre chargé du travail doit exclure de l'extension, après avis motivé du conseil national du travail, les dispositions qui seraient en contradiction avec les textes législatifs et réglementaires en vigueur. Il peut en outre, dans les mêmes conditions, extraire de la convention, sans en modifier l'économie, les clauses qui ne répondraient pas à la situation de la ou des branches d'activités dans le champ d'application considéré.

Un arrêté pris par le ministre chargé du travail, après consultation des parties intéressées, peut, à défaut ou en attendant l'établissement d'une convention collective dans les conditions définies à la présente section, réglementer les conditions de travail pour une profession déterminée en s'inspirant des conventions collectives déjà existantes.

SECTION 2.- DES ACCORDS COLLECTIFS D'ETABLISSEMENT

Article 129 : Des accords concernant un ou plusieurs établissements déterminés peuvent être conclus entre, d'une part, un employeur ou un groupement d'employeurs et, d'autre part, des représentants des syndicats les plus représentatifs du personnel de l'établissement ou des établissements intéressés.

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

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

Les dispositions des articles 124 et 125 s'appliquent aux accords prévus au présent article.

SECTION 3.- DES CONVENTIONS COLLECTIVES DANS LES SERVICES, ENTREPRISES ET ETABLISSEMENTS PUBLICS

Article 130 : Lorsque le personnel des services, entreprises et établissements publics n'est pas soumis à un statut législatif ou réglementaire particulier, des conventions collectives peuvent être conclues conformément aux dispositions du présent chapitre.

Article 131 : Lorsqu'une convention collective fait l'objet d'une mesure portant extension prise en application de l'article ci-dessus, elle est, en l'absence de dispositions contraires de l'arrêté d'extension, applicable aux services, entreprises et établissements publics visés par la présente section qui, en raison de leur nature et de leur activité, se trouvent placés dans son champ d'application.

SECTION 4.- DE L'EXECUTION DES CONVENTIONS OU DES ACCORDS COLLECTIFS

Article 132 : Les groupements de travailleurs ou les employeurs liés par une convention ou un accord collectif sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à en compromettre la loyale exécution. Ils ne sont garants de cette exécution que dans la mesure déterminée par la convention.

Article 133 : Les groupements capables d'ester en justice, liés par une convention ou un accord collectif peuvent, en leur nom propre, intenter une action en dommages et intérêts à tous autres groupements, à leurs propres membres ou à toute personne liée par la convention ou l'accord qui violerait les engagements contractés.

Article 134 : Les personnes liées par une convention ou un accord collectif peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention ou de cet accord en faveur de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat des intéressés pourvu que ceux-ci aient été avertis et n'aient pas déclaré s'y opposer. Les intéressés peuvent toujours intervenir à l'instance engagée par le groupement.

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

l'accord peut toujours intervenir à l'instance engagée à raison de l'intérêt collectif que la solution du litige peut présenter pour ses membres.

Article 135 : Tous les actes établis en exécution de la présente section sont exempts des droits de timbre.

SECTION 5.- DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article **136 :** Les conventions collectives conclues antérieurement au présent code restent en vigueur en celles de leurs dispositions qui ne lui sont pas contraires. Ces conventions sont susceptibles de faire l'objet d'arrêtés d'extension dans les conditions prévues au présent code. Si elles ont fait l'objet d'arrêtés d'extension antérieurement à la présente loi, les arrêtés demeurent en vigueur en tout ce qu'ils ne sont pas contraires aux dispositions du présent code.

CHAPITRE IV.- DU REGLEMENT INTERIEUR

Article 137 : Un règlement intérieur est obligatoirement établi par le chef de l'entreprise où travaillent au moins 15 salariés. Son contenu est limité exclusivement aux règles relatives à l'organisation technique du travail, à la discipline et aux prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité nécessaires à la bonne marche de l'entreprise. Toutes les autres clauses qui viendraient à y figurer, notamment celles relatives à la rémunération seraient considérées comme nulles de plein droit.

Le projet de règlement intérieur est communiqué par le chef d'entreprise aux délégués du personnel s'il en existe, ainsi qu'à l'inspecteur du travail Les délégués du personnel peuvent formuler un avis sur le projet. Cet avis est transmis à l'inspecteur du travail

Article 138 : L'inspecteur du travail délivre un visa dans le délai d'un mois, mais peut, à tout moment, exiger le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois et règlements en vigueur.

Article 139 : Après réception du visa, le chef d'entreprise dépose le règlement intérieur en double exemplaire au greffe du tribunal de première instance du siège de l'entreprise. Il l'affiche sur les lieux où le travail est effectué à une place aisément accessible et le tient constamment en bon état de lisibilité.

Article 140 : Le règlement intérieur fixe la date à partir de laquelle il entre en vigueur. Cette date doit être postérieure d'au moins deux mois à la date du dépôt auprès de l'inspecteur du travail.

TITRE IV.- DES CONDITIONS DE TRAVAIL

CHAPITRE 1.- DE LA DUREE DU TRAVAIL ET DES REPOS

SECTION 1.- DE LA DUREE DU TRAVAIL

Article 141 : La durée et l'horaire du travail sont fixés par l'employeur dans le respect des règles édictées par le présent code et les textes pris pour son application. La durée et l'horaire sont affichés sur les lieux du travail et communiqués à l'inspecteur du travail

Article 142 : Dans tous les établissements soumis au présent code, à l'exception des établissements agricoles, la durée légale du travail des salariés, quels que soient leur sexe et leur mode de rémunération, est fixée à quarante heures par semaine.

Cette durée peut être dépassée par application des règles relatives aux équivalences, aux heures supplémentaires, à la récupération des heures de travail perdues et à la modulation.

Des décrets pris après avis du conseil national du travail fixent les modalités de la répartition de la durée du travail sur les différents jours de la semaine ainsi que l'amplitude maximale journalière du travail.

Article 143 : Dans les établissements agricoles, la durée légale du travail des salariés, quels que soient leur sexe et leur mode de rémunération, est fixée à deux mille quatre cents heures par an.

Cette durée peut être dépassée par application des règles relatives aux équivalences, aux heures supplémentaires ou à la récupération des heures de travail perdues.

Des décrets pris après avis du conseil national du travail fixent, par catégorie de culture et par saison, le maximum du nombre d'heures de travail pouvant être effectuées par semaine.

Article 144 : Les règles d'équivalence sont fixées par décret pris après avis du conseil national du travail Ces règles déterminent le nombre d'heures de

présence au poste de travail qui équivaut à quarante heures ou à deux mille quatre cents heures de travail effectif.

En l'absence de tout texte réglementaire, toute heure de présence au poste de travail est considérée comme heure de travail effectif.

Article 145 : L'employeur peut, par sa seule décision, sous réserve des procédures d'affichage et de communication à l'inspecteur du travail, imposer aux salariés l'accomplissement d'heures supplémentaires dans une limite qui ne peut excéder deux cent quarante heures par année civile et par salarié. Pour les salariés employés à durée déterminée une partie de l'année seulement, ce nombre est réduit proportionnellement à leur temps de présence dans l'entreprise. En cas de remplacement d'un salarié en cours d'année, ce nombre s'entend pour un même poste.

Au-delà, l'accomplissement d'heures supplémentaires est subordonné à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

Article 146 : Sauf dérogations fixées par arrêté du ministre chargé du travail pris après avis du conseil national du travail et relatif soit aux travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir les accidents menaçant le matériel, les installations, les bâtiments de l'entreprise, ou en réparer les conséquences, soit aux travaux préparatoires ou complémentaires, l'accomplissement d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée effective du travail à plus de soixante heures par semaine, ni plus de douze heures par jour.

Article 147 : Les heures supplémentaires sont rémunérées à un taux majoré fixé par voie de convention ou d'accord collectif et qui ne peut être inférieur aux pourcentages ci-après:

- a) Heures supplémentaires de jour:
  - - 12 pour cent du taux horaire de la 41e à la 48e heure;
  - - 35 pour cent du taux horaire au-delà de la 48e heure;
  - - 50 pour cent du taux horaire les dimanches et jours fériés.
- b) Heures supplémentaires de nuit
  - - 50 pour cent du taux horaire en semaine;
  - - 100 pour cent du taux horaire les dimanches et jours fériés.

Les heures supplémentaires de nuit sont celles accomplies entre 21 heures et 5 heures.

Article 148 : Les règles relatives à la récupération sont fixées par arrêté du ministre chargé du travail pris après avis du conseil national du travail. Ces

règles déterminent les cas et les conditions dans lesquels les interruptions collectives du travail entraînant une réduction de la durée hebdomadaire du travail en deçà de quarante heures peuvent donner lieu à une augmentation ultérieure de la durée du travail afin de compenser ces pertes d'activités subies en deçà de quarante heures.

Les heures ainsi récupérées ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Toutefois, elles ne peuvent justifier un dépassement des durées maximales fixées à l'article 146 du présent code.

Article 149 : Les règles relatives à la modulation sont fixées par voie de conventions ou d'accords collectifs. Les conventions collectives ne peuvent pas imposer la pratique de la modulation dans les entreprises qu'elles régissent mais seulement en offrir la possibilité aux employeurs.

Les conventions et accords relatifs à la modulation instaurent, en fonction des fluctuations saisonnières de l'activité des entreprises, une répartition inégale des heures de travail normales sur les diverses périodes de l'année, des périodes de moindre activité étant exactement compensées par des périodes de plus grande activité.

Les conventions et accords relatifs à la modulation ont donc pour effet de réduire, certaines parties de l'année, la durée hebdomadaire de travail en deçà de quarante heures et de la porter, d'autres parties de l'année, au-delà de cette durée sans que les heures ainsi accomplies ne soient considérées comme heures supplémentaires.

Article 150 : Les conventions et accords relatifs à la modulation doivent indiquer le calendrier annuel précis de la durée du travail.

Ils doivent déterminer les modalités de paiement des salaires des travailleurs lesquels, dans toute la mesure du possible, ne doivent pas subir, s'agissant d'heures normales de travail, de variations de leur rémunération selon les périodes de l'année. En tout état de cause, les stipulations relatives à la modulation ne peuvent entraîner en période de moindre activité et pour les salariés rémunérés au minimum réglementaire, un salaire inférieur à celui dont ils auraient bénéficié si les heures normales de travail avaient été également réparties sur l'année.

Ils doivent déterminer les modalités de rémunérations complémentaires qui doivent être accordées, à l'expiration de leur contrat, aux salariés qui, pour une raison quelconque et sauf cas de faute lourde, n'auraient été employés qu'une partie de l'année et pour lesquels, en raison de la modulation, la

durée moyenne de travail aurait été supérieure à quarante heures hebdomadaires.

Ils ne peuvent fixer, en période de haute activité, une durée hebdomadaire de travail supérieure à cinquante heures.

Article 151 : Les conventions et accords de modulation ne portant que sur les heures normales de travail ne font pas obstacle à la pratique combinée des heures de récupération, des heures supplémentaires et des heures d'équivalence.

Article 152 : Pour être applicables, les conventions et accords relatifs à la modulation doivent faire l'objet d'un agrément par le ministre chargé du travail qui s'assure notamment du respect des conditions fixées à l'article 150.

SECTION 2.- DU TRAVAIL DE NUIT ET DU REPOS JOURNALIER DES JEUNES TRAVAILLEURS

Article 153 : Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans.

Des dérogations peuvent toutefois être accordées par décret pris en conseil des ministres après avis du conseil national du travail.

Article 154 : Les heures pendant lesquelles le travail est considéré comme travail de nuit se situent dans la période comprise entre 21 heures et 05 heures.

Toutefois, les heures de commencement et de fin de nuit peuvent varier selon les saisons.

Article 155 : Le repos des jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans doit avoir une durée minimale de douze heures consécutives, comprenant la période de nuit.

SECTION 3.- DU REPOS HEBDOMADAIRE ET DES JOURS FERIES

Article 156 : Le repos hebdomadaire est obligatoire, il est au minimum de vingt-quatre heures consécutives, il a lieu en principe le dimanche.

Un arrêté du ministre chargé du travail, pris après avis du conseil national du travail, fixe les modalités d'exécution de l'alinéa précédent à certaines professions et détermine les conditions d'aménagement du repos hebdomadaire à prendre un jour autre que le dimanche ou repos par roulement individuel ou collectif ou par deux demi-journées ou pour une durée supérieure à vingt-quatre heures.

Article 157 : Les jours chômés et payés sont déterminés par une loi spécifique.

SECTION 4.- DES CONGES PAYES

Article 158 : Sauf dispositions plus favorables des conventions et accords collectifs ou du contrat individuel de travail, le travailleur acquiert droit au congé payé, à la charge de l'employeur, à raison de deux jours ouvrables de congé par mois de service effectif. On entend par jours ouvrables tous les jours de la semaine à l'exception du jour de repos hebdomadaire et des éventuels jours fériés.

Quelle que soit la durée de leurs services, les jeunes gens âgés de moins de 18 ans et ceux âgés de 18 à 21 ans ont droit, s'ils le demandent, à un congé fixé respectivement à trente jours et vingt-quatre jours ouvrables, sans qu'ils puissent exiger, pour les journées de congé dont ils réclameraient le bénéfice, aucune allocation de congé en sus de celle qu'ils ont acquis en raison de travail accompli au moment de leur départ en congé.

La durée du congé fixée au premier alinéa du présent article est augmentée à raison de deux jours ouvrables après vingt ans de service continus ou non dans la même entreprise, quatre jours après vingt-cinq ans et de six jours après trente ans, sans que le cumul de ce supplément avec le congé principal puisse avoir pour effet de porter le total exigible à plus de trente jours ouvrables pour douze mois de service. La majoration de congé donne lieu à la majoration de l'allocation de congé payé.

Les femmes salariées ou apprenties, âgées de moins de 21 ans, ont droit à deux jours de congé supplémentaires pour chaque enfant à change: celles âgées de plus de 21 ans bénéficient du même avantage pour tout enfant à charge à compter du quatrième. Est réputé à charge, l'enfant enregistré à l'état civil qui n'a pas atteint l'âge de 15 ans. Le congé supplémentaire prévu au profit des mères de famille est réduit à un jour si la durée du congé normal, déterminée en application des autres dispositions du présent article, n'excède pas six jours.

Pour le calcul de la durée du congé acquis, ne sont pas déduites les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle, les périodes de repos de femmes en couches prévues à l'article 170 du présent code, ni, dans la limite de six mois, les absences pour maladie dûment constatées par un médecin agréé.

Article 159 : Dans la limite annuelle de dix jours, ne peuvent être déduites de la durée du congé les permissions exceptionnelles qui auront été accordées au travailleur à l'occasion d'événements familiaux touchant directement son foyer.

Dans la limite annuelle de quinze jours ouvrables non déductibles de la durée du congé payé, des autorisations d'absence sans solde pourront être accordées au travailleur afin de lui permettre:

- - soit de suivre un stage officiel de perfectionnement, d'éducation physique et sportive;
- - soit de représenter la République du Bénin dans une compétition sportive internationale;
- - soit d'assister à des congrès syndicaux ou à des séances de formation syndicale auxquelles il est délégué en vertu d'un mandat régulier.

La demande est obligatoirement présentée par le travailleur sauf cas exceptionnel, au moins un mois avant la date de sa prise d'effet.

Elle doit porter le visa du ministre compétent en ce qui concerne les stages officiels de perfectionnement, d'éducation physique et sportive ou les compétitions sportives internationales, et du ministre chargé du travail en ce qui concerne les congés syndicaux.

Par contre, les congés spéciaux autres que ceux définis ci-dessus, accordés en sus des jours fériés, pourront être déduits s'ils n'ont pas fait l'objet d'une compensation ou récupération des journées ainsi accordées.

Un arrêté du ministre chargé du travail pris après avis du conseil national du travail détermine, en tant que| de besoin, les dispositions relatives au régime des congés payés, notamment en ce qui concerne l'aménagement du congé et le calcul de l'allocation de congé.

Article 160 : Le droit de jouissance au congé est acquis après une période minimale de service effectif égale à un an appelé période de référence.

Toutefois, les conventions et accords collectifs ou les contrats individuels de travail allouant un congé d'une durée supérieure à celle fixée à l'article 158 peuvent prévoir, pour le supplément de congé qu'ils accordent, une durée plus longue de service effectif sans que cette dernière puisse excéder deux ans.

Article 161 : Le congé doit être effectivement pris dans les douze mois suivants. L'ordre et les dates de départ en congé sont fixés par l'employeur compte tenu des nécessités de service et, dans la mesure du possible, des désirs du salarié. Chaque salarié doit être informé au moins quinze jours à l'avance de la date de ses congés.

Pour tenir compte des variations saisonnières d'activité, les conventions et accords collectifs peuvent déterminer les périodes de l'année pendant lesquelles les travailleurs doivent prendre leurs congés.

Article 162 : Avec l'accord du salarié, le congé peut être fractionné à condition que le salarié bénéficie d'un repos d'au moins quatorze jours consécutifs, jours de repos hebdomadaire ou jours fériés éventuels compris.

Pour les salariés employés hors de leur lieu de recrutement, les délais de route ne sont pas pris en compte dans la durée minimale de repos ininterrompu. Sauf accord des parties, ces délais ne viennent augmenter que la plus longue des périodes ainsi fractionnées. Sauf accord des parties, les frais de voyage ne sont dus que pour cette même période.

Article 163 : Dans le cas où le contrat aurait été rompu ou aurait expiré avant que le travailleur n'ait exercé ses droits au congé, ce dernier bénéficie, aux lieu et place du congé, d'une indemnité calculée sur la base des droits acquis d'après les articles 158 et suivants ci-dessus.

Le droit au congé se prescrit par trois ans à compter du jour de la cessation du travail.

Ce droit est également prescrit par trois ans pour le travailleur en activité lorsqu'il est démontré que l'employeur avait offert la possibilité au salarié de jouir de son congé.

Article 164 : L'octroi d'une indemnité compensatrice en lieu et place du congé en dehors du cas visé à l'article précédent est formellement interdit.

Article 165 : L'employeur doit verser au travailleur, pendant toute la durée du congé, une allocation qui sera au moins égale au douzième des salaires

et indemnités dont le travailleur a bénéficié au cours des douze mois ayant précédé la date de départ en congé.

Seront exclues de calcul de l'allocation de congé, les primes de rendement, les indemnités constituant un remboursement de frais professionnels et l'indemnité de sujétion particulière éventuellement versée aux expatriés.

En cas de fractionnement, l'allocation est fractionnée proportionnellement à la durée de chaque période de congé.

CHAPITRE II.- DES DISPOSITIONS PARTICULIERES AU TRAVAIL DES FEMMES ET DES ENFANTS

Article 166 : Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise avant l'âge de 14 ans.

Article 167 : Les jeunes travailleurs âgés de 14 à 21 ans ont les mêmes droits que les travailleurs de leur catégorie professionnelle. Les jeunes travailleurs ne peuvent en aucun cas subir des abattements de salaires ou déclassements professionnels du fait de leur âge.

L'employeur tient un registre de toutes les personnes de moins de 18 ans employées dans son entreprise, avec pour chacune d'elles, l'indication de sa date de naissance.

Article 168 : Un arrêté conjoint du ministre chargé du travail et du ministre de la santé, pris après avis du conseil national du travail fixe la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdites aux femmes, aux femmes enceintes et aux jeunes gens, et l'âge limite auquel s'applique l'interdiction.

Article 169 : L'inspecteur du travail peut requérir l'examen des femmes et des jeunes travailleurs par un médecin agréé en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces. Cette réquisition est de droit à la demande des intéressés.

La femme ou le jeune travailleur ne peut être maintenu dans un emploi ainsi reconnu au-dessus de ses forces et doit être affecté dans un autre emploi convenable. Si cela n'est pas possible, le contrat doit être résolu avec une indemnisation comme en cas de rupture normale du contrat de travail.

Article 170 : Toute femme enceinte dont l'état a fait l'objet d'une constatation médicale peut rompre son contrat sans préavis et sans avoir, de

ce fait, à verser l'indemnité prévue à l'article 55 ci-dessus. Cette rupture ne peut, en aucun cas, donner lieu à des dommages et intérêts.

Toute femme enceinte a droit à un congé de maternité qui commence obligatoirement six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine huit semaines après la date de l'accouchement Ce congé peut être prorogé de quatre semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant soit de la grossesse, soit des couches.

En tout état de cause, quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de repos est prorogée jusqu'à l'accomplissement des quatorze semaines auxquelles la salariée a droit. Quand l'accouchement a lieu après la date présumée, la femme ne reprend son travail qu'après huit semaines suivant l'accouchement.

Elle a droit pendant la période dudit congé, à la totalité du salaire qu'elle percevait au moment de la suspension du travail. Le paiement de cette indemnité sera effectué selon les modalités en vigueur à la caisse de sécurité sociale.

Elle conserve le droit aux soins gratuits et aux prestations en nature.

Article 171 : En dehors du cas de faute lourde non liée à la grossesse et du cas d'impossibilité dans lequel il se trouve de maintenir le contrat, aucun employeur ne peut licencier une femme en état de grossesse apparente ou médicalement constatée.

Lorsque le licenciement est prononcé dans l'ignorance de la grossesse, la salariée dispose d'un délai de quinze jours pour justifier de son état. Le licenciement est alors annulé, sauf s'il est prononcé pour l'un des motifs prévus à l'alinéa ci-dessus.

En tout état de cause, aucun employeur ne peut licencier une femme pendant les périodes de suspension prévues aux alinéas 2 et 3 de l'article 170.

Ces mêmes périodes suspendent le déroulement du préavis résultant d'un éventuel licenciement antérieurement notifié.

Article 172 : Tout licenciement prononcé ou maintenu par l'employeur en violation des dispositions de l'article précédent ouvre droit, au profit de la salariée, à des dommages et intérêts qui ne peuvent être inférieurs à douze mois de salaire. Ces dommages et intérêts sont dus sans préjudice de toutes

autres indemnités ou dommages et intérêts auxquels le licenciement peut donner naissance.

Article 173 : Pendant une période de quinze mois à compter de sa reprise de travail la mère a droit à des repos pour allaitement.

La durée totale de ce repos ne peut dépasser une heure par journée de travail. La mère peut, pendant cette période, quitter son travail sans préavis et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture.

CHAPITRE III.- DES TRANSPORTS

Article 174 : Sont à la charge de l'employeur, les frais de voyage du travailleur, de son conjoint et de ses enfants mineurs vivant habituellement avec lui ainsi que les frais de transports de leurs bagages:

- 1) du lieu de la résidence habituelle au lieu d'emploi;
- 2) du lieu d'emploi au lieu de la résidence habituelle;
  - - en cas d'expiration du contrat à durée déterminée;
  - - en cas de résiliation du contrat lorsque le travailleur a acquis droit au congé dans les conditions de l'article 158;
  - - en cas de rupture du contrat du fait de l'employeur ou à la suite d'une faute lourde de celui-ci;
  - - en cas de rupture du contrat due à un cas de force majeure;
- 3) du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle, et vice versa, en cas de congé normal.

Le retour sur le lieu d'emploi n'est dû que si le contrat n'est pas venu à expiration avant la date de fin de congé et si, à cette date, le travailleur est en état de reprendre son service.

Toutefois, le contrat de travail, les conventions ou accords collectifs peuvent prévoir une durée minimum de séjour du travailleur en deçà de laquelle le transport de la famille ne sera pas à la charge de l'employeur. Cette durée n'excédera pas douze mois.

Article 175 : Lorsque le contrat de travail est résilié pour des causes autres que celles visées à l'article précédent ou par la faute lourde du travailleur, le montant des frais de transport aller et retour incombant à l'entreprise est proportionnel au temps de service du travailleur.

Article 176 : La classe de passage et le poids des bagages sont déterminés par la situation occupée par l'employé dans l'entrepris suivant les stipulations de la convention collective ou, à défaut, suivant les règles adoptées par l'employeur à l'égard de son personnel ou suivant les usages locaux.

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

Article 177 : Sauf stipulations contraires, les voyages et les transports sont effectués par une voie et des moyens normaux au choix de l'employeur.

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

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

Les délais de transport ne sont pas compris dans la durée maximum du contrat de travail à durée déterminée.

Article 178 : A défaut de convention contraire, le travailleur qui use d'une voie et de moyens de transport moins rapides que ceux régulièrement choisis par l'employeur ne peut prétendre, de ce fait, à des délais de route plus longs que ceux prévus pour la voie et les moyens normaux.

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

Article 179 : Le travailleur qui a cessé son service peut exiger auprès de son ancien employeur la mise à sa disposition des titres de transport auxquels il a droit dans un délai d'un an à compter de la cessation de travail chez ledit employeur. Ce dernier remet à cet effet au travailleur, une attestation établissant au jour de la rupture du contrat, le décompte exact des droits du travailleur en matière de transport.

Le travailleur qui a été au service de plusieurs employeurs successifs et qui manifeste sa volonté de regagner sa résidence habituelle remet au dernier employeur les attestations qu'fl détient en échange des titres de transport. Le dernier employeur a une action directe contre les précédents employeurs

en vue de la répartition des frais de transport exposés au prorata du temps de service du travailleur chez chacun des employeurs successifs.

Article 180 : Le travailleur qui a cessé son service et qui est dans l'attente du moyen de transport désigné par son employeur pour regagner sa résidence habituelle reçoit de l'employeur une indemnité égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler et continue de bénéficier jusqu'à son embarquement des avantages en nature prévus au contrat.

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

Article 181 : En cas de décès du travailleur expatrié ou déplacé, ou d'un membre de sa famille dont le voyage était à la charge de l'employeur, le rapatriement du corps du défunt au lieu de sa résidence habituelle est à la charge de l'employeur.

CHAPITRE IV.- DE LA SECURITE ET DE LA SANTE AU TRAVAIL, DES SERVICES SOCIAUX DES ENTREPRISES

SECTION 1.- DE LA SECURITE ET DE LA SANTE AU TRAVAIL

PARAGRAPHE 1.- DISPOSITIONS GENERALES

Article 182 : Pour protéger la vie et la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures utiles qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise.

Il doit notamment aménager les installations et régler la marche du travail de manière à prémunir le mieux possible les salariés contre les accidents et maladies, pour un bien-être physique, mental et social.

En particulier, les locaux doivent être tenus dans un état de propreté permanent. Les machines, mécanismes, appareils de transmissions, outils et engins mécaniques ou manuels, doivent être installés et tenus dans les meilleures conditions possibles de sécurité. Les moteurs et parties mouvantes des machines doivent être isolés par des cloisons ou barrières de protection, à moins qu'ils ne soient hors de portée des travailleurs.

Article 183 : Tout employeur est tenu d'organiser une formation pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité au bénéfice des salariés nouvellement embauchés, de ceux qui changent de poste de travail ou de technique et de ceux qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée de plus de six mois.

Cette formation doit être actualisée au profit de l'ensemble du personnel en cas de changement de la législation, de la réglementation ou des procédés de travail.

Dans chaque atelier ou sur chaque chantier où travaillent en permanence plus de vingt-cinq (25) personnes, deux ou trois travailleurs doivent être formés pour donner les soins de premier secours.

Article 184 : Il est interdit à toute personne d'introduire ou de distribuer, de laisser introduire ou de laisser distribuer, dans les établissements ou entreprises, des boissons alcoolisées et du tabac de toutes sortes.

La distribution de l'eau et des boissons non alcoolisées aux lieux et pendant les heures de travail est assurée par l'employeur. Ces boissons doivent faire l'objet de contrôles périodiques par l'inspecteur du travail.

Des arrêtés du ministre chargé du travail fixent en tant que de besoin les modalités d'application des dispositions ci-dessus énoncées.

Article 185 : L'employeur ou son représentant doit organiser le contrôle permanent du respect des règles d'hygiène et de sécurité.

Les travailleurs de leur côté, doivent utiliser correctement les dispositifs de salubrité et de sécurité et s'abstenir de les enlever ou de les modifier sans autorisation de l'employeur.

Tout travailleur qui, pendant l'exécution de son travail ou au moment d'exécuter le travail a des motifs objectifs et sérieux de penser que la poursuite de l'exécution ou son démarrage présente un risque grave et imminent soit pour sa personne soit pour l'entreprise, a le droit et le devoir d'arrêter le travail ou de s'abstenir de le commencer. Il saisit immédiatement:

- - le chef d'entreprise ou d'établissement ou son préposé pour les mesures à prendre en vue d'éliminer le risque,
- - les délégués du personnel, s'il en existe, et l'inspecteur du travail du ressort pour les informer.

Le travailleur qui exerce le droit prévu à l'alinéa précédent ne peut faire l'objet de mesure disciplinaire sauf s'il y a abus. Dans ce cas, l'employeur doit, préalablement à toute sanction, saisir l'inspecteur du travail de la preuve de l'abus. Il en informe également les délégués du personnel, s'il en existe. L'inspecteur du travail doit, dans les trois jours ouvrables de la saisine, se prononcer sur la preuve produite avant que n'intervienne la mesure disciplinaire envisagée par l'employeur.

Article 186 : Les arrêtés du ministre chargé du travail, pris après avis de la commission nationale de sécurité et de la santé au travail prévue au présent code, déterminent:

- a) les mesures générales de protection et de salubrité applicables à tous les établissements et entreprises assujettis au présent code, notamment en ce qui concerne la température, l'éclairage, l'aération ou la ventilation, l'eau potable, les vestiaires, les toilettes, l'évacuation des poussières, gaz et vapeurs, les précautions à prendre contre les incendies, les rayonnements, le bruit et les vibrations;
- b) au fur et à mesure des défectuosités constatées, les prescriptions particulières relatives à certaines professions, à certains travaux, opérations ou modes de travail.

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

PARAGRAPHE 2.- DU COMITE D'HYGIENE ET DE SECURITE

Article 187 : Un comité d'hygiène et de sécurité est obligatoirement créé dans tout établissement ou entreprise assujetti au présent code.

Les comités d'hygiène et de sécurité sont obligatoires dans tous les établissements occupant habituellement au moins trente (30) salariés, temporaires et occasionnels compris.

L'inspecteur du travail peut, en fonction de la nature des travaux et des risques particuliers auxquels sont exposés les travailleurs, imposer à l'employeur, la création d'un comité d'hygiène et de sécurité dans tout établissement, entreprise ou chantier même si leur effectif est inférieur à celui prévu ci-dessus.

Article 188 : Le comité d'hygiène et de sécurité comprend:

1) - Pour les établissements:

- - le chef d'établissement ou entreprise, président;
- - le responsable à la sécurité ou un chef d'atelier;
- - deux délégués du personnel. Ce nombre est porté à trois dans les entreprises employant plus de 250 salariés et à 5 lorsque l'effectif dépasse 500 salariés;
- - le médecin ou l'infirmier d'entreprise;

2) - Pour les chantiers:

Le comité d'hygiène et de sécurité interentreprises est présidé par l'un des chefs d'entreprises concourant aux activités du chantier. Il comprend en outre:

- - le responsable de chaque entreprise:
- - le médecin ou l'infirmier assurant la surveillance médicale du personnel du chantier:
- - deux représentants des travailleurs.

Le secrétariat du comité d'hygiène et de sécurité est tenu par deux secrétaires dont l'un est désigné parmi les représentants du personnel. Le comité peut faire appel à toute personne qui lui paraîtra qualifiée pour l'assister.

Des arrêtés du ministre chargé du travail, pris après avis de la commission nationale de sécurité et de santé au travail, déterminent en fonction des entreprises, les personnes qui, sans être membres du comité d'hygiène et de sécurité, doivent être convoquées à ses réunions.

Article 189 : Le comité d'hygiène et de sécurité est chargé de:

- - étudier les conditions d'hygiène et de sécurité de travail;
- - veiller à l'application des dispositions législatives et réglementaires et des consignes concernant l'hygiène et la sécurité;
- - procéder aux enquêtes en cas d'accidents de travail graves et de maladies professionnelles en vue d'en déterminer les causes et de proposer des mesures propres à y remédier;
- - établir et exécuter un programme d'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité en rapport avec les activités de l'entreprise;
- - établir les statistiques d'accidents de travail et de maladies professionnelles;

- - diffuser auprès de tous les travailleurs les informations relatives à la protection de la santé des travailleurs et au bon déroulement du travail;
- - susciter, entretenir et développer l'esprit de sécurité parmi les travailleurs;
- - entreprendre toute action en vue de la promotion des méthodes et des procédés de travail plus sûrs;
- - assurer l'éducation des travailleurs dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail;
- - s'assurer de l'organisation et de l'instruction des équipes d'incendie et de sauvetage et veiller à ce que les exercices de sauvetage et de lutte contre l'incendie soient régulièrement effectués;
- - participer à l'identification des facteurs de nuisance et à l'élaboration d'un plan d'intervention d'urgence.

Article 190 : Le comité d'hygiène et de sécurité se réunit:

- - au moins une fois par trimestre;
- - à la suite de chaque accident de travail ou maladie professionnelle grave révélateur d'un danger pour le personnel ou l'usager.

L'ordre du jour des réunions ordinaires établi par le président est communiqué aux membres du comité quinze (15) jours au moins avant la date fixée pour chaque réunion.

L'inspecteur du travail, le médecin inspecteur du travail et l'organisme de sécurité sociale doivent être avertis au moins quinze (15) jours à l'avance des réunions du comité d'hygiène et de sécurité. Ils peuvent y assister et y prendre la parole.

L'employeur remet à chaque membre du comité en même temps que l'ordre du jour, une copie anonyme de toutes les déclarations d'accidents de travail et des maladies professionnelles qui ont été adressées à la caisse de sécurité sociale depuis la précédente réunion.

Les réunions du comité d'hygiène et de sécurité font l'objet d'un procès-verbal dont une copie doit être adressée à l'inspecteur du travail dans le délai d'un mois suivant la réunion.

Article 191 : Pour l'exercice de leurs attributions, les membres du comité d'hygiène et de sécurité disposent d'un crédit annuel de quinze heures payées comme temps de travail. Le temps de réunions est également payé comme temps de travail et n'est pas imputable au crédit d'heures.

PARAGRAPHE 3.- DU CONTROLE

Article 192 : En ce qui concerne l'application des arrêtés visés à l'article 186., l'inspecteur du travail doit mettre le chef d'établissement ou d'entreprise en demeure de se conformer auxdites prescriptions avant de dresser le procès-verbal.

La mise en demeure est faite par écrit soit sur le registre d'employeur, soit par lettre. Elle précise les infractions constatées et fixe les délais dans lesquels elles doivent avoir disparu, et qui ne peuvent être inférieurs à quatre jours francs.

Lorsque, passé le délai imparti par la mise en demeure, l'employeur n'a pas tenu compte de celle-ci, l'inspecteur du travail, après constat, dresse procès-verbal. Le procès-verbal doit être rédigé, écrit, daté et signé par l'inspecteur ayant constaté l'infraction et faire état des faits constitutifs d'infraction qui ont été personnellement constatés par celui-ci.

Toutefois, en cas d'extrême urgence, l'inspecteur du travail peut dresser procès-verbal sans mise en demeure préalable. Il peut également donner des mesures immédiatement exécutoires pour faire cesser tout danger grave et imminent. L'employeur peut exercer un recours contre cette décision de l'inspecteur du travail devant le juge des référés qui doit statuer dans les huit jours de la demande.

Article 193 : Lorsque l'inspecteur du travail constate que des défectuosités dans une installation, un aménagement ou des méthodes de travail sont de nature à menacer la santé ou la sécurité des travailleurs et que ces défectuosités ne tombent pas sous le coup des arrêtés visés à l'article 186, il peut ordonner que les modifications nécessaires soient apportées par l'employeur.

La décision est notifiée à l'employeur par écrit soit sur le registre d'employeur, soit par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle précise les délais d'exécution impartis qui ne peuvent être inférieurs à quinze jours. L'employeur peut exercer un recours contre la décision de l'inspecteur du travail devant le juge des référés qui dispose, à compter de la demande, d'un délai de quinze jours pour rendre sa sentence.

SECTION 2.- DES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL

Article 194 : Tout chef d'entreprise ou d'établissement doit organiser un service de santé au travail au profit des travailleurs qu'il emploie, après consultation des délégués du personnel ou du comité d'hygiène et de sécurité.

Le rôle imparti à ce service consiste à surveiller les conditions d'hygiène et de sécurité au travail de l'entreprise, les risques de contagion et l'état de santé du travailleur, de son épouse et de ses enfants et à prendre les mesures de prévention appropriées en même temps qu'à assurer les soins médicaux nécessaires en conformité aux dispositions de la présente section.

Article 195 : Ce service est assuré par des médecins recrutés en priorité parmi les praticiens diplômés de médecine de travail et qui sont assistés d'un personnel paramédical qualifié.

A cet effet, les uns et les autres doivent avoir fait au préalable l'objet d'une décision d'agrément du ministre chargé du travail, prise après avis du ministre chargé de la santé.

Selon l'importance et la nature des entreprises, leur situation géographique, l'infrastructure médicale existante, le service de santé au travail est organisé:

1) soit sous la forme d'un service autonome propre à une seule entreprise, ou d'un service interentreprises commun à plusieurs d'entre elles:

2) soit sur les bases d'une convention passée avec un établissement hospitalier public ou privé. Dans ce cas, l'établissement doit justifier en son sein d'un service de santé au travail bénéficiant du personnel et de l'équipement requis et ayant les attributions d'un service de santé au travail telles que décrites à l'article 194 ci-dessus.

Article 196 : Les modalités de constitution, d'organisation et de fonctionnement des services de santé au travail ainsi que l'effectif et la qualification du personnel médical et paramédical à employer dans chaque entreprise sont, compte tenu des conditions locales et du nombre des travailleurs et des membres de leurs familles, fixées par arrêtés conjoints du ministre chargé du travail et du ministre chargé de la santé.

Article 197 : Sans préjudice des dispositions spéciales prises dans le cadre de l'hygiène et de la prévention de certaines maladies professionnelles ou dans celui de la protection de certaines catégories de travailleurs, tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical avant la mise au travail ou au

plus tard dans les huit jours qui suivent son embauche: c'est la visite médicale d'embauche.

La visite systématique annuelle pour l'ensemble des travailleurs, toutes catégories confondues, est obligatoire.

Des arrêtés du ministre du travail fixent les conditions dans lesquelles sont effectuées les visites médicales d'embauchage, les visites périodiques, les visites de reprise du travail et les visites systématiques annuelles.

Article 198 : En cas de maladie d'un travailleur ou de ses enfants logés avec lui par l'employeur, ce dernier est tenu de leur fournir gratuitement les soins ainsi que, dans la limite des moyens définis par arrêté du ministre chargé du travail, pris après accord du ministre chargé de la santé et sur avis du conseil national du travail, les médicaments et accessoires nécessaires.

Article 199 : L'employeur doit disposer des moyens permettant d'assurer les soins de premiers secours, il doit faire évacuer, sur la formation médicale la plus proche, les blessés et les malades transportables non susceptibles d'être traités par les moyens dont il dispose.

S'il est dépourvu dans l'immédiat des moyens appropriés nécessaires à cet effet, il en avise d'urgence le chef de l'unité administrative la plus proche qui fait procéder à l'évacuation par les moyens à sa disposition. Tous les frais occasionnés de ce fait à l'administration doivent être remboursés par l'employeur sur les bases des tarifs officiels en vigueur dans ce domaine.

Article 200 : Un arrêté du ministre chargé du travail, pris après avis du conseil national du travail, détermine les conditions dans lesquelles les employeurs sont obligatoirement tenus d'installer et d'approvisionner en médicaments et accessoires les services médicaux du travail.

Article 201 : L'employeur est tenu de déclarer simultanément à l'inspecteur du travail du ressort et à la caisse de sécurité sociale, dans un délai de quarante-huit heures, tout accident du travail ou toute maladie professionnelle constatée dans l'entreprise ou l'établissement.

La déclaration est faite sur un formulaire fourni gratuitement par la caisse de sécurité sociale sur simple demande de l'employeur.

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

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

Article 202 : Toute entreprise ou établissement occupant au moins 100 salariés doit organiser un service social au bénéfice des travailleurs qu'elle emploie.

Article 203 : Le service social a pour mission, par une action sur les lieux mêmes du travail, de suivre et de faciliter la vie personnelle des travailleurs et notamment de ceux qui souffrent d'un handicap social durable ou temporaire. Il est assuré par un conseiller ou une conseillère social(e) d'entreprise.

Article 204 : Le conseiller ou la conseillère social(e) d'entreprise doit consacrer une demi-journée par semaine par groupe entier de 100 salariés d'une même entreprise. Pour cela, un bureau doit être tenu à sa disposition, les jours et heures de permanence devant être affichés sur la porte.

Article 205 : Le conseiller ou la conseillère social(e) d'entreprise collabore avec le service médical. Il doit être convoqué aux réunions du comité d'hygiène et de sécurité; il peut y prendre la parole.

Article 206 : Un arrêté du ministre chargé du travail pris après avis du conseil national du travail fixe, en tant que de besoin, les modalités d'application de la présente section et notamment les qualifications professionnelles requises du conseiller ou de la conseillère social(e) d'entreprise.

TITRE V.- DU SALAIRE

CHAPITRE I.- DE LA DETERMINATION DU SALAIRE

Article 207 : Au sens du présent code, le terme « salaire » signifie, quels qu'en soient la dénomination et le mode de calcul, le traitement de base ou minimum et tous autres avantages payés directement ou indirectement en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier et fixés soit par accord, soit par des dispositions réglementaires ou conventionnelles.

Article 208 : A travail de valeur égale, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge, leur statut et leur confession, dans les conditions prévues au présent code.

Article 209 : Le salaire étant la contrepartie du travail fourni, aucun salaire n'est dû en cas d'absence, sauf dans les cas prévus par la réglementation, les conventions et accords collectifs et le contrat individuel de travail.

Article 210 : Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) fixé par décret pria en conseil des ministres sur rapport du ministre chargé du travail après avis motivé du conseil national du travail

Le salaire minimum interprofessionnel garanti peut être révisé tous les 3 ans ou en cas de besoin.

Article 211 : L'employeur est tenu d'assurer le logement de tout travailleur qu'il a déplacé pour exécuter un contrat de travail nécessitant l'installation de ce travailleur hors de sa résidence habituelle. Ce logement doit être suffisant et décent, correspondre à la situation de famille et répondre à des conditions qui sont fixées par arrêté du ministre chargé du travail, pris après avis du conseil national du travail.

Si l'employeur ne dispose pas de logement, il est tenu de verser au travailleur intéressé une indemnité de logement dont le taux minimum et les modalités d'attribution sont fixés par arrêté visé ci-dessus.

L'employeur est tenu à la fourniture d'une ration journalière de vivres lorsque le travailleur logé par ses soins ne peut, par ses propres moyens, se procurer pour lui et sa famille un ravitaillement régulier en denrées alimentaires. Cette prestation est fournie à titre onéreux, sauf dispositions plus favorables des conventions ou accords collectifs ou des contrats de travail. Le montant maximum de sa valeur de remboursement est déterminé par arrête du ministre chargé du travail, après avis du conseil national du travail.

Les prestations prévues par le présent article ne sont pas exigibles lorsque le salaire lui-même n'est pas dû, sauf dans les cas prévus par la réglementation en vigueur ou si un accord préalable a été conclu à ce sujet par les parties intéressées.

Article 212 : La rémunération d'un travail à la tâche ou aux pièces doit être calculée de telle sorte qu'elle procure au travailleur, de capacité moyenne et travaillant normalement, un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré à temps effectuant un travail analogue.

Article 213 : Les taux minima de salaires, les conditions dans lesquelles les retenues sur salaire peuvent être pratiquées ainsi que les conditions de

rémunération du travail à la tâche ou aux pièces sont affichés aux bureaux des employeurs et sur les lieux de paie du personnel

Article 214 : Lorsque la rémunération des services est constituée en totalité ou en partie des commissions ou des primes et prestations diverses ou des indemnités représentatives de ces prestations, dans la mesure où celles-ci ne constituent pas un remboursement de frais, il en est tenu compte pour le calcul de l'allocation de congé, des indemnités de préavis, des dommages et intérêts.

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

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

CHAPITRE II.- DES RETENUES SUR SALAIRE

Article 215 : Il est interdit à l'employeur d'infliger des amendes.

Article 216 : Les prélèvements obligatoires, les remboursements et les consignations qui peuvent être prévus par les lois, les conventions ou accords collectifs et les contrats individuels de travail peuvent faire l'objet de retenues sur salaire.

L'employeur doit prélever d'office sur les salaires les cotisations des travailleurs et les verser aux institutions de sécurité sociale dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur ou par les statuts desdites institutions.

Article 217 : L'autorité compétente fixe les plafonds des retenues à opérer au titre de la cotisation du travailleur aux institutions obligatoires ou autorisées de sécurité sociale, ainsi que les modalités pratiques de versement de ces cotisations par l'employeur aux institutions intéressées.

Article 218 : Un décret pris après avis du conseil national du travail détermine la quotité des fractions du salaire soumise à prélèvements progressifs et les taux y afférents. La retenue visée à l'article précédent ne peut, pour chaque paie, excéder la quotité fixée par ce décret pris en conseil des ministres.

Article 219 : Il doit être tenu compte pour le calcul de la retenue non seulement du salaire proprement dit, mais aussi de tous les accessoires dudit salaire, à l'exception toutefois des indemnités déclarées insaisissables par la réglementation en vigueur, des sommes allouées à titre de remboursement de frais et des allocations et indemnités éventuelles dues au titre de la législation sur la sécurité sociale et de la réglementation qui en est issue.

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

CHAPITRE III.- DU PAIEMENT DU SALAIRE

Article 220 : Le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal nonobstant toute stipulation contraire.

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

Le paiement de tout ou partie du salaire en nature est également interdit sous réserve des dispositions du présent code.

Aucun employeur ne peut restreindre la liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré.

Article 221 : A l'exception des professions pour lesquelles des usages établis prévoient une périodicité de paiement différente et qui sont déterminées par arrête du ministre chargé du travail pris après avis du conseil national du travail le salaire doit être payé à intervalles réguliers ne pouvant excéder quinze jours pour les travailleurs dont la rémunération est stipulée à l'heure, et un mois pour les travailleurs dont la rémunération est stipulée au mois. Ces derniers peuvent toutefois recevoir sur leur demande, au bout de quinze jours, un acompte portant au plus sur la moitié de la quotité mensuelle de leur rémunération de base, leur situation étant obligatoirement apurée lors du paiement immédiatement consécutif.

Article 222 : Les paiements mensuels doivent être effectués au plus tard huit jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire.

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

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

Le paiement du salaire doit être effectué les jours ouvrables seulement et au lieu de travail ou à proximité de celui-ci. Il ne peut être fait dans un débit de boissons ou dans un magasin de vente, sauf pour les travailleurs qui y sont normalement occupés.

Article 223 : Le paiement du salaire doit être constaté par une pièce dressée ou certifiée par l'employeur ou son représentant et émargée par chaque travailleur ou par deux témoins, si ce dernier est illettré. Ces pièces sont conservées par l'employeur dans les mêmes conditions que les pièces comptables et doivent être présentées à toute réquisition de l'inspecteur du travail.

Des dérogations pourront toutefois être accordées à cet égard par le ministre chargé du travail au profit d'entreprises agricoles ou assimilées, en raison des conditions particulières dans lesquelles elles exercent leurs activités.

Article 224 : Les employeurs sont tenus de délivrer au travailleur au moment du paiement soit un bulletin de paie individuel, soit tout autre document établi selon les procédés modernes de comptabilité et dont la contexture est, dans l'un et l'autre cas, fixée par arrêté du ministre chargé du travail.

Article 225 : 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 résiliation de son contrat de travail, et par laquelle le travailleur renonce à tout ou partie des droits qu'il tient de son contrat de travail.

Article 226 : 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 accessoires du salaire qui lui sont dus en vertu des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles. Cette acceptation ne suspend pas la prescription telle que

définie à l'article 232 du présent code. Elle ne fait pas obstacle à la révision du compte de salaire du travailleur.

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

CHAPITRE IV.- DES PRIVILEGES ET GARANTIES DE LA CREANCE DE SALAIRE

Article 227 : En dehors des dispositions du présent code, ou celles résultant de textes légaux ou réglementaires, il ne peut être fait de retenue sur les salaires que par saisie-arrêt prononcée par la juridiction compétente ou par cession volontaire souscrite devant l'inspecteur du travail.

Un décret pris après avis du conseil national du travail fixe les portions de salaire soumises à prélèvements progressifs et les taux y afférents. Les retenues résultant de saisie ou de cession ne peuvent pour chaque paie, excéder les taux fixés par ce décret.

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

Article 228 : La créance de salaire bénéficie d'un privilège préférable à tous les autres privilèges généraux ou spéciaux en ce qui concerne la fraction insaisissable dudit salaire.

Le privilège s'étend aux diverses indemnités et dommages et intérêts liés à la rupture du contrat de travail.

Article 229 : Les textes législatifs particuliers accordant le bénéfice de l'action directe ou certains privilèges spéciaux en faveur de certaines catégories de travailleurs s'appliquent à la créance de salaire.

Article 230 : En cas de liquidation judiciaire ou de faillite, les sommes précomptées par le trésor public postérieurement à la date de cessation des paiements, sur les mandats dus à un employé, sont rapportées à la masse des rémunérations.

Article 231 : Dans le même cas, le travailleur logé par l'employeur avant la mise en liquidation judiciaire ou la faillite, continue à bénéficier de cette prestation dans les limites de l'article 211 ci-dessus.

L'assistance judiciaire lui sera acquise d'office pour toute demande d'autorisation de saisie-arrêt qu'il jugerait opportun de présenter devant le tribunal compétent.

CHAPITRE V.- DE LA PRESCRIPTION DE L'ACTION EN PAIEMENT DU SALAIRE

Article 232 : L'action des travailleurs en paiement de salaire, des accessoires du salaire, des primes et indemnités de toute nature ainsi que, plus généralement, toute somme due par l'employeur au travailleur, et celle en fourniture de prestations en nature et éventuellement de leur remboursement, se prescrivent par trois ans.

La prescription court à compter de la date à partir de laquelle le salaire est exigible. Elle est suspendue lorsqu'il y a compte arrêté, cédule ou obligation, ou citation en justice non prescrite ou lorsque l'inspecteur du travail a été saisi du différend individuel Dans ce dernier cas, une attestation du service du travail mentionne la date à laquelle il a été saisi de ce différend.

Article 233 : Le travailleur auquel la prescription est opposée peut déférer le serment à l'employeur ou à son représentant sur la question de savoir si le salaire qu'il a réclamé a été payé. Le serment peut aussi être déféré aux veuves et héritiers de l'employeur ou aux tuteurs de ces derniers, s'ils sont mineurs.

Article 234 : Si le serment déféré n'est pas prêté, ou s'il est reconnu, même implicitement, que les sommes ou prestations réclamées n'ont pas été payées, fournies ou remboursées, l'action en paiement devient purement civile et se prescrit conformément à la réglementation en vigueur en la matière.

CHAPITRE VI.- DES ECONOMATS

Article 235 : Est considérée comme économat toute organisation où l'employeur pratique directement ou indirectement la vente ou la cession de marchandises aux travailleurs de l'entreprise pour leurs besoins personnels et normaux.

L'économat est admis dans les conditions ci-après:

- 1) que les travailleurs soient associés à sa création et à sa gestion;
- 2) que les travailleurs demeurent libres de s'y fournir ou non;
- 3) que la vente des marchandises y soit pratiquée selon les modalités retenues d'accord parties;
- 4) que la comptabilité du ou des économats de l'entreprise soit entièrement autonome;
- 5) qu'il n'y soit mis en vente ni alcool ni boissons alcoolisées ni tabac de toutes sortes. Les économats sont soumis à la législation localement en vigueur sur le régime des prix ainsi qu'à la réglementation prise pour son application. Le prix des marchandises mises en vente doit être affiché lisiblement.

Article 236 : L'ouverture d'un économat dans les conditions prévues à l'article 235 est subordonnée à l'autorisation de l'inspecteur du travail du ressort.

Le fonctionnement est contrôlé par 1 inspecteur du travail qui, en cas d'abus constaté, peut prescrire la fermeture provisoire pour une durée maximum d'un mois.

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

TITRE VI.- DU REGLEMENT DES DIFFERENDS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS DU TRAVAIL

CHAPITRE I.- DU REGLEMENT DES DIFFERENDS INDIVIDUELS

Article 237 : Le litige individuel du travail est celui qui oppose, en cours d'emploi ou à l'occasion de la rupture du contrat de travail, un travailleur à son employeur.

Article 238 : Tout litige individuel du travail qui survient au sein de l'entreprise ou de l'établissement dans les conditions prévues ci-dessus, est obligatoirement soumis, avant toute saisine du tribunal de travail, à l'inspecteur du travail pour tentative de règlement amiable.

L'inspecteur du travail du ressort saisi du dossier convoque, dans les quinze jours qui suivent, les parties et tente de les concilier.

Nul ne doit, de quelque manière que ce soit, faire obstacle à la conciliation ou à la non conciliation.

La non présentation de l'une ou de l'autre des parties à la suite de deux convocations régulières vaut échec de la tentative de conciliation.

La conciliation et la non conciliation est constatée par procès-verbal de l'inspecteur du travail signé des parties ou de la partie présente.

Article 239 : Le procès-verbal de conciliation, totale ou partielle, est immédiatement transmis par l'inspecteur du travail au président du tribunal du travail qui y appose la formule exécutoire.

L'exécution du procès-verbal est ensuite poursuivie comme celle d'un jugement.

Article 240 : Le procès-verbal de non conciliation signé des parties, sauf défaillance de ces dernières, est transmis au président du tribunal du travail compétent dans un délai de quinze jours à compter de la date de la non-conciliation.

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

Article 241 : Le tribunal du travail a qualité pour se prononcer sur tous les différends individuels relatifs:

- - aux conventions collectives et arrêtés en tenant lieu;
- - aux contrats d'apprentissage;
- - à l'application de la réglementation sur les accidents de travail, les maladies professionnelles, les prestations familiales et les pensions de retraite;
- - aux problèmes nés entre travailleurs à l'occasion du travail.

Article 242 : Le tribunal du travail est composé:

- - d'au moins un magistrat, président;
- - d'un greffier;
- - d'un assesseur employeur et d'un assesseur travailleur pris parmi ceux figurant sur les listes établies par les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.

Le président désigne pour chaque affaire les assesseurs employeurs et travailleurs appartenant à la catégorie intéressée.

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

Les assesseurs titulaires et leurs suppléants sont nommés par arrêté conjoint du ministre du travail et du ministre de la justice.

Le mandat des assesseurs titulaires ou suppléants a une durée de deux ans: il est renouvelable. Toutefois, les assesseurs en fonction continuent à siéger jusqu'à ce que la nomination de nouveaux assesseurs soit intervenue.

Les assesseurs doivent justifier de la jouissance de leurs droits civiques et n'avoir subi aucune des condamnations qui, aux termes des lois électorales en vigueur, entraînent la radiation des listes électorales.

Les assesseurs prêtent serment devant le tribunal : «*je jure de remplir mes devoirs avec zèle et intégrité et de garder le secret des délibérations*».

Les fonctions d'assesseurs sont gratuites. Toutefois, une prime de participation est allouée aux assesseurs désignés pour l'audience et y ayant effectivement pris part. Le montant de cette prime est fixé par arrêté conjoint du ministre des finances et du ministre de la justice.

CHAPITRE II.- DE LA PROCEDURE DEVANT LE TRIBUNAL DU TRAVAIL

Article 243 : Le tribunal du travail saisi par le procès-verbal de non-conciliation convoque les parties à comparaître à la prochaine audience utile.

La convocation doit contenir les noms, prénoms et profession du destinataire, l'indication de l'affaire, le jour et l'heure de la comparution.

La convocation est faite à personne ou à domicile par voie d'agent spécialement commis à cet effet. Elle peut valablement être faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou par toute autre voie utile.

Article 244 : Les parties sont tenues de se rendre au jour et à l'heure fixés devant le tribunal. Elles peuvent se faire assister ou représenter soit par un travailleur ou un employeur appartenant à la même branche d'activités, soit par un avocat de leur choix ou toute personne habilitée par la loi.

Sauf en ce qui concerne les avocats, le mandataire doit être porteur d'une procuration.

Article 245 : Si au jour fixé par la convocation, le demandeur ne comparaît pas et ne justifie pas d'un cas de force majeure, la cause est radiée du rôle. Elle ne peut être reprise qu'une seule fois à l'initiative du demandeur.

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, défaut est donné contre lui et le tribunal statue sur le mérite de la demande.

Si le défendeur a comparu une fois ou s'il est rapporté qu'il a été régulièrement touché, la décision du tribunal est à son encontre, réputée contradictoire.

les mesures prévues au présent article ne peuvent être prises que s'il a été établi que l'intéressé a été régulièrement touché par la convocation.

Article 246 : Lorsque les parties comparaissent devant le tribunal, il est procédé à une nouvelle tentative de conciliation.

En cas d'accord total ou partiel, un procès-verbal rédigé séance tenante constate l'accord intervenu.

Ce procès-verbal est exécuté dans les mêmes formes qu'un jugement.

Article 247 : En cas de jugement par défaut, signification est faite dans les formes de l'article 243 du présent code, sans frais à la partie défaillante par le greffier du tribunal ou par un agent commis spécialement à cet effet par le président.

Le délai d'opposition est de 15 jours à compter de la date de signification.

Article 248 : Les jugements du tribunal sont définitifs et sans appel, sauf du chef de la compétence lorsque le chiffre de la demande n'excède pas 100 000 francs.

Au-dessus de 100 000 francs, les jugements sont susceptibles d'appel.

Toutefois, l'exécution provisoire du tiers de la condamnation pécuniaire peut être prononcée par le juge d'office ou sur demande nonobstant toute voie de recours lorsqu'il y a urgence et péril en la demeure ou que le licenciement est manifestement abusif.

La preuve de l'urgence et du péril peut être rapportée par tous moyens et soumise à l'appréciation souveraine du juge.

Article 249 : Le tribunal connaît de toutes les demandes reconventionnelles ou en compensation qui, par leur nature, rentrent dans sa compétence. Lorsque chacune des demandes principales, reconventionnelles ou en compensation est dans les limites de sa compétence en dernier ressort, il se prononce sans qu'il y ait lieu à appel.

Lorsque l'une des demandes n'est susceptible d'être jugée qu'à charge d'appel, le tribunal ne se prononce sur toutes qu'à charge d'appel.

Néanmoins, il statue en dernier ressort si seule la demande reconventionnelle en dommages et intérêts, fondée exclusivement sur la demande principale, dépasse sa compétence en dernier ressort. Il statue également sans appel en cas de défaut du défendeur, si seules les demandes reconventionnelles formées par celui-ci dépassent le taux de sa compétence en dernier ressort, quels que soient la nature et le montant de cette demande.

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

Article 250 : Dans les quinze jours du prononcé du jugement, l'appel peut être interjeté dans les formes réglementaires.

Le recours est transmis dans la huitaine de sa déclaration à la cour d'appel avec une expédition du jugement, lettres, mémoires et documents déposés par les parties ou l'inspecteur du travail.

L'appel est jugé sur pièces. Toutefois, les parties peuvent demander à être entendues. Dans ce cas, la représentation des parties obéit aux règles fixées par l'article 244 ci-dessus.

Article 251 : La cour suprême connaît des recours en cassation contre les jugements rendus en dernier ressort dans les formes et conditions fixées par le code de procédure civile, mais sans qu'une consignation puisse être exigée.

CHAPITRE III.- DU REGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS

SECTION 1.- DE LA CONCILIATION

Article 252 : Le différend collectif est celui qui oppose une collectivité de salariés organisées ou non en groupement professionnel à un employeur ou à un groupe d'employeurs. Il est caractérisé par la nature collective de l'intérêt en jeu.

Article 253 : Tout différend collectif doit être immédiatement notifié par les parties:

- 1) à l'inspecteur du travail lorsque le conflit est limité au ressort d'une inspection départementale du travail;
- 2) au directeur du travail lorsque le conflit s'étend sur les ressorts de plusieurs inspections départementales du travail.

Article 254 : Le service compétent du travail ainsi saisi convoque les parties aux fins de procéder à leur conciliation.

Article 255 : A l'issue de la tentative de conciliation, le service du travail établit séance tenante un procès-verbal constatant soit l'accord, soit le désaccord partiel ou total des parties. Celles-ci contresignent le procès-verbal et en reçoivent copie.

L'accord de conciliation devient exécutoire par les parties au jour du dépôt au greffier du tribunal du ressort. Cet accord produit effet, sauf stipulation contraire, à dater du jour de la notification du conflit au service compétent du travail.

Article 256 : En cas d'échec de la conciliation, le différend est obligatoirement soumis dans le délai de huit jours francs par l'inspecteur ou le directeur du travail au conseil d'arbitrage prévu au présent code.

SECTION 2.- DE L'ARBITRAGE

Article 257 : L'arbitrage des différends collectifs du travail non réglé par la conciliation est assuré par un conseil d'arbitrage institué dans le ressort de chaque cour d'appel

Le conseil d'arbitrage est présidé par le président de la cour d'appel ou son délégué et comprend:

- - un magistrat de la cour d'appel désigné par le président;
- - le président du tribunal du travail du ressort;
- - un secrétaire choisi parmi les greffiers de la cour d'appel;
- - deux assesseurs employeurs et deux assesseurs travailleurs, désignés par le ministre chargé du travail.

Ne peuvent être désignées dans les fonctions d'assesseurs les personnes ayant participé à la conciliation ou qui sont intervenues à un niveau quelconque du règlement.

Article 258 : Le conseil d'arbitrage ne peut statuer sur d'autres objets que ceux déterminés par le procès-verbal de non conciliation ou ceux qui, résultant d'événements postérieurs à ce procès-verbal, sont la conséquence directe du différend en cours.

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

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

Article 259 : Le conseil d'arbitrage a les plus larges pouvoirs pour s'informer de la situation économique des entreprises et de la situation des travailleurs intéressés par le conflit. Il peut procéder à toutes enquêtes auprès des entreprises et syndicats et requérir des parties la production de tout document ou renseignement d'ordre économique, comptable, financier, statistique ou administratif susceptible de lui être utile pour l'accomplissement de sa mission. Il peut recourir aux offices d'experts

comptables agréés et généralement de toute personne qualifiée susceptible de l'éclairer.

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

Article 260 : La sentence arbitrale est notifiée immédiatement aux parties par le président du conseil d'arbitrage.

Si à l'expiration d'un délai de quatre jours à compter de la notification, aucune des parties n'a manifesté son opposition, la sentence acquiert force exécutoire dans les conditions fixées à l'article 261 du présent code.

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

Article 261 : L'exécution de la sentence arbitrale non frappée d'opposition est obligatoire.

Elle produit effet, sauf stipulation contraire, à dater du jour de la notification du conflit au service compétent du travail du ressort.

La minute de la sentence arbitrale est déposée au greffe de la cour d'appel.

Article 262 : Lorsqu'un accord de conciliation ou une sentence du conseil d'arbitrage, devenue exécutoire, porte sur l'interprétation des clauses d'une convention ou d'un accord collectif sur les salaires ou sur les conditions de travail, cet accord ou cette sentence produit les effets d'une convention ou d'un accord collectif de travail.

Si l'accord ou la sentence est intervenu en vue de régler un conflit survenu dans une branche d'activités où une convention collective a été étendue, cet accord ou cette sentence doit, à la demande des organisations syndicales signataires de la convention collective étendue, faire l'objet d'un arrêté d'extension.

Les accords de conciliation ainsi que les sentences du conseil d'arbitrage sont immédiatement insérés au journal officiel et affichés dans les bureaux de l'inspection du travail du ressort et de la direction du travail.

Article 263 : Les sentences arbitrales qui ont acquis force exécutoire peuvent faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir ou violation de la loi. Ce recours est introduit devant la cour suprême et jugé dans les délais, formes et conditions des pouvoirs en cassation en matière civile.

Les procédures de conciliation et d'arbitrage sont gratuites.

Article 264 : La grève ne peut être déclenchée qu'en cas d'échec des négociations devant l'inspecteur ou le directeur du travail.

L'échec des négociations doit être constaté séance tenante par procès-verbal de l'inspecteur ou du directeur du travail signé des parties et visé de l'inspecteur ou du directeur du travail.

La grève ne rompt pas le contrat de travail: l'employeur ne peut pas licencier pour fait de grève, sauf faute lourde du salarié.

Article 265 : En dehors des points spécifiés au présent code, le déroulement de la procédure s'effectue comme il est prévu au code de procédure civile.

TITRE VII.- DU CONTROLE DU TRAVAIL, DE LA PROMOTION DE L'EMPLOI

CHAPITRE I.- DE L'ADMINISTRATION DU TRAVAIL

Article 266 : L'administration du travail comprend l'ensemble des services qui, placés sous l'autorité du ministre chargé du travail, assurent en matière de travail, d'emploi, d'orientation, de formation professionnelle et de sécurité sociale, un rôle de conception, de conseil, d'impulsion, de coordination et de contrôle.

Elle a notamment pour mission:

- - d'élaborer dans le cadre des directives ministérielles, les projets de loi et de règlement de sa compétence;
- - de veiller à l'exécution de ces lois et règlements;
- - de renseigner, éclairer et conseiller les partenaires sociaux que sont les employeurs, les travailleurs ou leurs représentants;
- - de documenter, conseiller, coordonner et contrôler les services et organismes concourant à l'application de la législation sociale;
- - de réaliser en collaboration avec les autorités et organismes concernés, la meilleure organisation possible du marché de l'emploi et la pleine utilisation de la main-d'œuvre;
- - de réunir et de tenir à jour les données statistiques relatives aux conditions d'emploi, de travail et de sécurité sociale;

- - de suivre les relations avec les autres Etats et les organisations internationales en ce qui concerne les questions relevant de sa compétence.

L'administration du travail établit et publie un rapport annuel sur les activités des services d'inspection placés sous son contrôle.

Article 267 : L'organisation et le fonctionnement des services de l'administration du travail sont fixés par décret.

Les statuts des personnels de cette administration sont fixés par la loi.

Article 268 : Les administrateurs, inspecteurs et contrôleurs du travail et de la main-d'œuvre prêtent serment de bien et fidèlement remplir leur charge et de ne pas révéler, même après avoir quitté leur service, les secrets de fabrication et en général les procédés d'exploitation dont ils pourraient avoir connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

Ce serment est prêté devant la cour d'appel. Il peut être prêté par écrit lorsque l'intéressé ne réside pas au siège de ladite cour.

Toute violation de ce serment est punie conformément au code pénal

Article 269 : Les administrateurs, inspecteurs et contrôleurs du travail et de la main-d'œuvre doivent tenir pour confidentielle toute plainte leur signalant un défaut dans l'installation ou une infraction aux dispositions légales ou réglementaires.

Article 270 : Les administrateurs, inspecteurs et contrôleurs du travail ou leurs préposés ne peuvent avoir un intérêt quelconque direct ou indirect dans les entreprises placées sous leur contrôle.

Article 271 : Les administrateurs et inspecteurs du travail en activité dans les structures centrales ou départementales de l'administration du travail peuvent, dans le cadre du service, constater par procès-verbal faisant foi jusqu'à inscription de faux les infractions aux dispositions de la législation et de la réglementation du travail. Ils sont habilités à poursuivre directement en justice, devant la juridiction compétente, tous les auteurs d'infractions à la législation et à la réglementation du travail.

Tout procès-verbal doit être notifié immédiatement par la remise d'une copie certifiée conforme à la partie intéressée ou à son représentant, et ce à peine de nullité absolue des poursuites à intervenir. Un exemplaire du procès-

verbal est déposé au parquet, un second à la direction du travail, un troisième classé aux archives de l'inspection départementale.

Article 272 : Des médecins inspecteurs du travail peuvent être placés auprès des services compétents du travail.

Leurs attributions sont déterminées par arrêté du ministre chargé du travail.

Article 273 : Toutes les autorités civiles et les autorités compétentes en matière de police judiciaire doivent collaborer avec les administrateurs, inspecteurs et contrôleurs du travail et de la main-d'œuvre et leur prêter sur leur demande, aide et assistance dans l'exercice de leurs fonctions.

Article 274 : Les administrateurs, inspecteurs et contrôleurs du travail, ont l'initiative de leurs tournées et de leurs enquêtes. Munis d'une carte professionnelle, ils ont le pouvoir de:

- - pénétrer librement et sans avertissement préalable, à toute heure de jour comme de nuit, dans les entreprises ou établissements assujettis au contrôle des services compétents du travail et de pénétrer de jour voire de nuit, lorsqu'il est constant qu'un travail y est effectué, dans tous les locaux qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer être assujettis au contrôle de l'inspection;
-
- - procéder à tous les examens ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que toutes les dispositions législatives et réglementaires sont effectivement observées;
- - interroger avec ou sans témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise, contrôler leur identité, s'informer auprès de toute personne dont le témoignage peut être utile;
- - exiger communication de tous livres, registres et documents dont la tenue est prescrite par la législation et la réglementation du travail en vue d'en vérifier la conformité aux dispositions légales et réglementaires, en prendre copie ou en établir des extraits;
- - exiger l'affichage des avis dont l'apposition est prévue par les dispositions légales;
- - prélever et emporter aux fins d'analyse des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées, pourvu que l'employeur ou son représentant soit averti que des matières ou substances ont été prélevées et emportées à cette fin;
- - requérir, si besoin est, les avis et les consultations des médecins et autres techniciens, notamment en ce qui concerne les prescriptions d'hygiène et de sécurité. Les médecins et techniciens ainsi requis sont tenus au secret professionnel dans les mêmes conditions que les

administrateurs, inspecteurs et contrôleurs du travail et de la main-d'œuvre.

Article 275 : A l'occasion d'une visite d'inspection, l'administrateur, l'inspecteur ou le contrôleur du travail et de la main-d'œuvre doivent informer de leur présence l'employeur ou son représentant à moins qu'ils n'estiment qu'un tel avertissement risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle. Ils peuvent se faire accompagner d'interprètes officiels assermentés, des délégués du personnel ou des membres du comité d'hygiène et de sécurité.

Article 276 : Dans les mines, minières et carrières ainsi que dans les établissements et chantiers où les travaux sont soumis au contrôle d'un service technique, les fonctionnaires chargés de ce contrôle veillent à ce que les installations relevant de leur contrôle technique soient aménagées en vue de garantir la sécurité des travailleurs.

Ils assurent l'application des règlements spéciaux qui peuvent être pris dans ce domaine et disposent, à cet effet et dans cette limite, des pouvoirs des administrateurs, inspecteurs et contrôleurs du travail et de la main-d'œuvre. Ils portent à la connaissance de l'inspecteur du travail du ressort les mesures qu'ils ont prescrites et, le cas échéant, les mises en demeure qui sont signifiées.

L'administrateur, l'inspecteur ou le contrôleur du travail et de la main-d'œuvre peut, à tout moment, demander et effectuer avec les fonctionnaires visés au paragraphe précédent la visite des mines, minières, carrières, établissements et chantiers soumis à un contrôle technique.

Article 277 : Pour l'exercice de leur mission, les services d'inspection disposent de locaux aménagés de façon appropriée à leurs besoins et accessibles à tous intéressés. Ils disposent en permanence des moyens en personnel et matériel notamment des véhicules nécessaires au fonctionnement de leurs services.

L'Etat prend des mesures appropriées pour fournir aux administrateurs, inspecteurs et contrôleurs du travail les facilités de transport nécessaires à l'exercice de leur fonction lorsqu'il n'existe pas de facilités de transport public appropriées. Il leur assure en tout cas le remboursement de tous frais de déplacement et de toutes dépenses accessoires nécessaires à l'exercice de leur fonction.

CHAPITRE II.- DU PLACEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Article 278 : Tout chef d'entreprise, d'établissement ou tout autre employeur dispose de la faculté de recruter directement la main-d'œuvre nationale ou de recourir aux services compétents du ministère chargé du travail.

Article 279 : Tout chef d'établissement ou d'entreprise peut recruter librement son personnel.

Toutefois, il est tenu de faire connaître aux services compétents du ministère chargé du travail les postes de travail pour lesquels le recrutement a été opéré. Il est également tenu de déclarer son existence et les travailleurs à la caisse de sécurité sociale.

Article 280 : Aucun demandeur d'emploi ne peut être recruté s'il n'est muni d'une carte de présentation délivrée par les services compétents du ministère chargé du travail.

Sous réserve des dispositions relatives aux travailleurs étrangers, la carte de présentation est délivrée de plein droit.

Les modalités de délivrance et le contenu de la carte de présentation sont déterminés par arrêté du ministre chargé du travail.

CHAPITRE III.- DES MOYENS DE CONTROLE

Article 281 : Toute personne qui se propose d'ouvrir une entreprise ou un établissement de quelque nature que ce soit doit, au préalable, en faire la déclaration à l'inspection du travail du ressort.

Un arrêté du ministre chargé du travail, pris après avis du conseil national du travail, détermine les modalités de cette déclaration.

Article 282 : Tout chef d'entreprise ou d'établissement ou tout autre employeur est tenu de fournir tous les ans, en triple exemplaire, une déclaration sur la situation de la main-d'œuvre utilisée conformément au modèle établi par le ministère chargé du travail

Article 283 : Les déclarations annuelles établies en trois exemplaires sont, soit expédiées sous pli recommandé le récépissé de la poste faisant foi de la

date de l'expédition, soit remises contre récépissé à l'inspection départementale du travail du ressort.

Les imprimés nécessaires accompagnés de notices explicatives sont tenus à la disposition des intéressés dans les inspections départementales du travail.

Les déclarations doivent être faites au plus tard le 31 mars de l'année suivante.

Article 284 : Une déclaration spéciale doit être faite dans les formes prévues à l'article 281 et dans les cas suivants:

- a) fusion d'entreprises ou d'établissements;
- b) cessation provisoire ou définitive d'activités;
- c) réouverture de l'entreprise ou de l'établissement après fermeture;
- d) cession d'entreprise ou d'établissement;
- e) transfert de son emplacement;
- f) changement de son statut juridique;
- g) changement d'activités.

Article 285 : L'employeur doit tenir constamment à jour au lieu d'exploitation, un registre dit « registre d'employeur » destiné à recueillir toutes les mentions permettant l'exercice du contrôle des services compétents du travail.

Un arrêté du ministre chargé du travail fixe le modèle et le contenu de ce registre et les conditions dans lesquelles il doit être tenu à la disposition des services de l'inspection du travail.

Cet arrêté précise en outre les conditions dans lesquelles certaines entreprises ou catégories d'entreprises peuvent être dispensées de la tenue dudit registre.

TITRE VIII.- DES ORGANISMES CONSULTATIFS

CHAPITRE I.- DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

Article 286 : Il est institué auprès du ministre chargé du travail un conseil national du travail.

Il a pour mission:

- - d'étudier les problèmes concernant le travail, l'emploi des travailleurs, l'orientation, la formation professionnelle, le placement, les mouvements de main-d'œuvre, les migrations, l'amélioration des conditions matérielles et morales des travailleurs, la sécurité sociale;
- - d'émettre des avis et de formuler des propositions et résolutions sur la réglementation du travail et d'intervenir en cette matière;
- - de proposer ou de donner son avis sur le relèvement du SMIG.

Article 287 : Le conseil national du travail est présidé par le ministre chargé du travail ou son représentant.

Il est composé comme suit:

- - en nombre égal des représentants des organisations syndicales nationales de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives;
- - des experts désignés par arrêté du ministre chargé du travail qui ont voix consultative.

Les représentants des travailleurs et des employeurs sont nommés par arrêté du ministre chargé du travail sur proposition des organisations professionnelles les plus représentatives.

Article 288 : La durée du mandat est fixée à trois ans. Il est renouvelable une seule fois.

En cas de décès, de démission ou de déchéance, il est pourvu à la vacance dans un délai maximum de trois mois.

Article 289 : Les conditions d'organisation et de fonctionnement du conseil national du travail sont fixées par décret pris en conseil des ministres.

CHAPITRE II.- DE LA COMMISSION NATIONALE PARITAIRE, DES CONVENTIONS COLLECTIVES ET DES SALAIRES

Article 290 : Une commission nationale paritaire des conventions collectives et des salaires est instituée auprès du ministre chargé du travail. Elle a pour mission:

- - d'émettre toutes suggestions et tous avis en matière de conventions collectives de travail en ce qui concerne notamment leur conclusion, leur extension, leur application;
- - de formuler toutes recommandations à l'usage des organisations professionnelles de travailleurs et d'employeurs concernant:
    - a) les dispositions qu'il semble souhaitable d'introduire dans les conventions collectives;
    - b) la fixation du niveau général des salaires hiérarchisés dans le secteur privé;
- - de prendre des décisions exécutoires pour les employeurs et les travailleurs du secteur privé dans les matières suivantes:
    - a) établissement d'une classification professionnelle type valable pour toutes les branches d'activités et de classifications professionnelles adaptées aux divers secteurs économiques;
    - b) fixation des taux minima des salaires afférents aux catégories déterminées dans lesdites catégories professionnelles;
    - c) détermination des taux et des modalités d'attribution des primes, indemnités et tous avantages sociaux susceptibles d'être alloués aux travailleurs de toutes catégories soit pour l'ensemble des branches d'activités, soit par secteur économique.

Article 291 : La commission nationale paritaire des conventions collectives et des salaires est présidée par le ministre chargé du travail ou son représentant. Elle est composée en nombre égal des représentants des organisations syndicales nationales de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives.

Article 292 : Les conditions d'organisation et de fonctionnement de la commission nationale paritaire des conventions collectives et des salaires sont fixées par décret pris en conseil des ministres.

CHAPITRE III.- DE LA COMMISSION NATIONALE DE SECURITE ET DE SANTE AU TRAVAIL

Article 293 : Une commission nationale de sécurité et de santé au travail est instituée auprès du ministre chargé du travail. Elle est composée:

- - des représentants des travailleurs;
- - des représentants des employeurs;
- - des représentants des administrations ou organismes à caractère national chargés de la question de protection civile et sanitaire, de la sécurité routière, de lutte contre les incendies;

- - des personnalités scientifiques compétentes en santé et sécurité au travail. Elle a pour rôle l'étude des problèmes relatifs à l'hygiène et à la sécurité en milieu de travail. A ce titre, elle est chargée d'émettre toutes suggestions et tous avis sur la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité du travail ainsi que sur l'orientation et la mise en application de la politique nationale de prévention des risques professionnels.

Article 294 : Les conditions d'organisation et de fonctionnement de cette commission sont fixées par décret pris en conseil des ministres.

TITRE IX.- DES PENALITES

CHAPITRE I.- DES DISPOSITIONS GENERALES

Article 295 : Les infractions aux dispositions du présent code sont poursuivies devant le tribunal conformément aux dispositions du code de procédure pénale.

Toutefois, le tribunal nonobstant toutes dispositions contraires, peut se prononcer d'office sur les réparations civiles auxquelles peuvent donner lieu éventuellement ces infractions.

Article 296 : Dans le cas où l'amende prévue pour la première infraction est applicable autant de fois qu'il y a d'infractions constatées ou de travailleurs ou apprentis concernés, l'amende prévue pour la récidive est imposée autant de fois qu'il y a de nouvelles contraventions relevées.

Il y a récidive lorsque, dans les douze mois antérieurs au fait poursuivi, le contrevenant a déjà subi une condamnation pour une infraction identique.

Article 297 : Les employeurs sont civilement responsables des condamnations prononcées contre leurs directeurs, préposés ou gérants pour fautes commises dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

CHAPITRE II.- DES DISPOSITIONS SPECIALES

Article 298 : Sont punis d'une amende de 3.500 à 35.000 francs et en cas de récidive, d'une amende de 7.000 à 70.000 francs:

- a) les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 13, 65, 69, 75, 77, 78, 83, 137, 167, 187, 190, 213, 221, 222, 223 et 224:
- b) les auteurs d'infractions aux dispositions du décret prévu par l'article 70:
- c) les employeurs ou leurs préposés responsables du défaut d'affichage conformément aux dispositions de l'article 235:
- d) les auteurs de licenciement pour fait de grève légale sauf faute lourde du travailleur.

Article 299 : Sont punis d'une amende de 7.000 à 35.000 francs et en cas de récidive, d'une amende de 14.000 à 70.000 francs:

- a) les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 139, 169, 182, 183, 184, 185 alinéa 1, 198, 199, 279, 282 et 284;
- b) les auteurs d'infractions aux prescriptions des arrêtés prévus par les articles 156, 168, 184, 186, 196, 197, 200, 280, 281, 282, 284 et 285;
- c) les personnes qui ont omis de faire la déclaration prévue à l'article 201.

Dans le cadre d'infractions aux prescriptions des articles 182, 183, 184, 185 alinéa 1, des arrêtés prévus par les articles 184, 186 et 197, la récidive peut en outre, être punie d'un emprisonnement de quinze jours à trois mois.

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

Article 300 : Les infractions aux dispositions de l'article 227 en matière de salaire sont punies d'une amende de 14.000 à 70.000 francs.

En cas de récidive, l'amende est de 35.000 à 140.000 francs.

Article 301 : Sont punis d'une amende de 14.000 à 70.000 francs et, en cas de récidive, d'une amende de 70.000 à 140.000 francs et d'un emprisonnement de quinze jours à deux mois, ou de l'une de ces deux peines seulement:

- a) les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 158, 160, 164, 165, 166, 174 et 180;
- b) tout employeur qui a infligé des amendes;
- c) les auteurs d'infractions aux prescriptions de l'arrêté prévu par l'article 168;
- d) tout employeur qui ne respecte pas le repos de la femme enceinte prévu à l'article 170 ainsi que le repos pour allaitement prévu à l'article 173;

- e) tout employeur qui prononce ou maintient un licenciement au mépris des dispositions de l'article 171.

Article 302 : Sont punis d'une amende de 14.000 à 70.000 francs et en cas de récidive, d'une amende de 70.000 à 140.000 francs et d'un emprisonnement de quinze jours à deux mois:

- a) les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 71, 72, 142, 143 144, 145, 146, 147, 153, 155, 194, 202, 208, 218 et 220;
- b) les auteurs d'infractions aux dispositions des décrets prévus par les articles 142, 143 et 210 ainsi que des arrêtés prévus par les articles 148, 206 et 211.

Article 303 : Sont punis d'une amende de 140.000 à 350.000 francs et d'un emprisonnement de deux mois à un an, ou de l'une de ces deux peines seulement:

- a) les auteurs d'infractions aux dispositions de l'article 3 sur l'interdiction du travail forcé;
- b) les personnes qui ont volontairement fait une fausse déclaration d'accident de travail ou de maladie professionnelle;
- c) toute personne qui, par violence, menaces, tromperie, dol ou promesse, a contraint ou tenté de contraindre un travailleur à se faire embaucher contre son gré ou qui, par les mêmes moyens, a tenté de l'empêcher de se faire embaucher ou de remplir les obligations imposées par son contrat;
- d) toute personne qui, en faisant usage d'un contrat ou d'un permis de travail, s'est fait embaucher ou s'est substitué volontairement à un autre travailleur;
- e) tout employeur ou préposé qui a volontairement porté sur le registre d'employeur ou tout autre document, des attestations mensongères relatives à la durée ou aux conditions du travail accompli par le travailleur, ainsi que tout travailleur qui a fait usage de ces attestations;
- f) tout employeur ou préposé qui a volontairement engagé ou conservé à son service un travailleur encore lié à un autre employeur par son contrat de travail ou un apprenti encore lié par un contrat, indépendamment du droit à dommages et intérêts qui peut être reconnu à la partie lésée;
- g) toute personne qui a exigé ou accepté du travailleur une rémunération quelconque à titre d'intermédiaire dans le règlement ou le paiement de salaires, indemnités, allocations et frais de toute nature;

- h) toute personne qui fait entrave à la liberté syndicale, notamment par violation des articles 5 ,6, 79, 81, 82, et 264;
- i) tout employeur qui enfreint les dispositions de l'article 4;
- j) tout employeur qui entrave la constitution, la désignation des membres ou le fonctionnement des comités d'hygiène et de sécurité;
- k) tout employeur qui fait obstacle à la mise en place des délégués du personnel et à l'exercice de leurs fonctions;
- l) toute personne qui a employé un travailleur de nationalité étrangère non muni d'un permis de travail.

Article 304 : Sont punis d'une amende de 70.000 à 350. 000 francs et, en cas de récidive, d'une amende de 210.000 à 420.000 francs, les auteurs d'infractions aux dispositions de l'article 235, sauf en matière d'affichage.

Article 305 : Est punie d'une amende de 210.000 à 420.000 francs et d'un emprisonnement de deux mois à un an, ou de l'une de ces deux peines seulement, toute personne qui s'est opposée ou a tenté de s'opposer à l'exécution des obligations ou à l'exercice des pouvoirs qui incombent aux administrateurs, inspecteurs et contrôleurs du travail.

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

Article 306 : Toute infraction aux dispositions d'une sentence arbitrale est punie d'une amende de 14.000 à 70.000 francs imposée autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés.

Article 307 : Le licenciement économique prononcé sans respect de la procédure d'information administrative prévue aux articles 47 et 48 du présent Code est puni d'une amende de 14.000 à 84.000 francs appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs irrégulièrement licenciés.

Article 308 : L'omission des formalités prévues aux articles 65 et 68 ci-dessus est punie d'une amende de 1000 à 10.000 francs.

Article 309 : Tout employeur qui enfreint les dispositions des articles 210, 211 et 222 du présent code est puni d'une amende de 14 000 à 70 000 francs appliquée autant de fois qu'il y a d'infractions constatées.

Article 310 : Est puni de peines prévues à l'article 408 du code pénal tout employeur qui aurait retenu ou utilisé, dans son intérêt personnel, ou pour les besoins de son entreprise, les sommes ou titres remis en cautionnement

Article 311 : L'article 463 du code pénal et la loi relative au sursis sont applicables à toutes les infractions prévues et réprimées au présent titre.

Article 312 : Toute contestation de pénalité est soumise à l'appréciation du procureur de la République près le tribunal de demière instance du ressort de l'inspection du travail. Toutefois, le procureur de la République peut décider de la saisine de la chambre correctionnelle.

TITRE X.- DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

Article 313 : Les dispositions du code sont de plein droit applicables aux contrats individuels de travail en cours d'exécution.

Elles peuvent constituer une cause de rupture desdits contrats. Les employeurs sont tenus, dans un délai de six mois à compter de la publication du présent code au Journal officiel, de procéder à la révision des contrats susvisés en vue de les adapter aux exigences du présent code.

En cas de refus de l'une des parties, la juridiction compétente peut ordonner de procéder aux modifications jugées nécessaires.

Article 314 : Aussi longtemps que de nouvelles conventions collectives n'auront pas été établies dans le cadre du présent code, les conventions collectives antérieurement conclues restent en vigueur dans celles des dispositions qui ne lui sont pas contraires.

Article 315 : Les institutions et procédures existantes, en application des règlements antérieurement en vigueur en matière de travail, demeurent en vigueur jusqu'à la mise en place des institutions et procédures prévues par le présent code.

Article 316 : Les textes réglementaires déterminent, en tant que de besoin, les modalités d'application du présent code. Les dispositions réglementaires antérieures restent en vigueur en ce qu'elles ne sont pas contraires au présent code.

Article 317 : Le présent code qui abroge toutes dispositions antérieures contraires, sera publié au Journal officiel et exécuté comme loi de l'Etat.

Organisation internationale du Travail (OIT)
Base de données NATLEX
Avertissment
infonorm@ilo.org