ASSEMBLEE NATIONALE

SIXIEME LEGISLATURE

SECRETARIAT GENERAL

Direction des Services Législatifs

Division des Séances et Huissiers

Année 2020
Séance plénière du 29/12/2020

REPUBLIQUE TOGOLAISE

Travail-Liberté-Patrie

LOI N°_____

PORTANT CODE DU TRAVAIL

TITRE PREMIER :
DES DISPOSITIONS GENERALES

CHAPITRE I :
DE L'OBJET ET DU CHAMP D'APPLICATION

Article 1er : La présente loi institue le code du travail de la République togolaise.

Le code du travail régit les relations de travail entre les travailleurs et les employeurs exerçant leurs activités professionnelles sur le territoire de la République togolaise, ainsi qu'entre ces derniers et les stagiaires ou les apprentis placés sous leur autorité.

Les dispositions du présent code s'appliquent également aux relations de travail entre un travailleur et tout employeur bénéficiant d'une immunité diplomatique ou consulaire, nonobstant les privilèges et immunités dont l'employeur peut se prévaloir, sous réserve des dispositions légales contraires.

Sauf lorsqu'elles sont plus favorables au travailleur, les clauses de tout contrat de travail ainsi que les conventions collectives doivent être conformes au présent code.

Article 2 : Est considérée comme travailleur au sens du présent code, toute personne qui s'engage à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne, physique ou morale, publique ou privée, appelée employeur.

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

Article 3 : Lorsqu'elles sont régies par des dispositions spéciales, les relations de travail ne sont pas soumises aux dispositions du présent code.

Ne sont pas non plus soumises aux dispositions du présent code, sauf dispositions spécifiques contraires, les personnes relevant des statuts de la fonction publique.

CHAPITRE II :
DE LA PROTECTION DES DROITS ET LIBERTES

Article 4 : Toute discrimination directe ou indirecte en matière d'emploi et de profession est interdite.

Par discrimination, on entend toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur le sexe, la couleur, la religion, l'appartenance à une ethnie, une race, l'opinion politique ou philosophique**,** les activités syndicales ou mutualistes, l'origine, y compris sociale, les mœurs, le statut juridique, l'ascendance nationale, l'apparence physique, l'âge, la situation de famille, l'état de grossesse ou de santé, la perte d'autonomie ou le handicap, et qui a pour effet de réduire ou d'altérer l'égalité de chance ou de traitement en matière d'emploi ou de profession.

Par emploi et profession, on entend l'accès à la formation professionnelle, l'accès à l'emploi et aux différentes professions, ainsi que les conditions d'emploi.

Est nulle de plein droit, toute disposition discriminatoire figurant dans une offre d'emploi, dans un contrat de travail, un barème de salaire, une convention ou un accord collectif de travail.

Article 5 : Ne constituent pas une discrimination au sens du présent code, les différences de traitement qui répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante, à condition que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.

Les mesures visant à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes, des femmes, des personnes handicapées, des personnes jugées vulnérables ou résidant dans certaines zones géographiques ne constituent pas une discrimination au sens du présent code.

A titre exceptionnel et pour des raisons d'ordre économique ou social, notamment pour des motifs d'hygiène ou de santé publique, certains embauchages peuvent être interdits ou limités par arrêté du ministre chargé du travail, après avis consultatif du Conseil national du travail.

Article 6 : Le gouvernement peut, dans certains secteurs et branches d'activités, prendre par voie réglementaire des mesures particulières pour renforcer les droits des travailleurs, notamment garantir les conditions de travail, les normes sociales ou environnementales, la sécurité et la protection des travailleurs**,** assurer l'accessibilité et l'adaptation des postes de travail, encadrer les conditions et les modalités de recours aux heures supplémentaires, prévenir les risques, maladies et accidents professionnels, promouvoir le dialogue et les mécanismes de prévention et de résolution des conflits collectifs de travail.

Article 7 : Le travail forcé ou obligatoire est interdit.

On entend par travail forcé ou obligatoire, tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine ou d'une sanction quelconque et pour lequel ledit individu n'a pas donné son consentement libre.

Ne constitue pas un travail forcé ou obligatoire :

a) tout travail ou service exigé en vertu des lois et règlements sur le service militaire obligatoire et ayant un caractère purement militaire ;
b) tout travail ou service d'intérêt général faisant partie des obligations civiques des citoyens, telles qu'elles sont définies par les lois et les règlements ;
c) tout travail ou service d'utilité publique exigé d'un individu en vertu d'une décision judiciaire ;
d) tout travail ou service exigé dans les cas de force majeure, notamment dans les cas de guerre, de sinistres ou menaces de sinistres tels que les incendies, inondations, sècheresses**,** famines, tremblements de terre, épidémies et épizooties violentes, invasions d'animaux,

d'insectes ou de parasites végétaux nuisibles et, en général, toutes circonstances mettant en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population.

Le fait d'exiger le travail forcé ou obligatoire est passible de sanctions pénales telles que prévues par le présent code.

Article 8 : Constitue un marchandage ou une exploitation de la main-d'œuvre, et est interdite, toute opération à but lucratif consistant en une fourniture de main-d'œuvre qui a pour effet de causer un préjudice au travailleur ou d'éluder l'application des lois, des règlements ou des conventions collectives.

Est également interdite, toute opération à but lucratif ayant pour objet le prêt de main-d'œuvre. Cette disposition ne s'applique pas aux opérations réalisées par les agences de placement ou les entreprises d'intérim définies par le présent code ou les agences de mannequins et les clubs sportifs titulaires d'agréments.

Une opération de prêt de main-d'œuvre ne poursuit pas de but lucratif lorsque l'entreprise prêteuse ne facture à l'entreprise utilisatrice, pendant la mise à disposition, que les salaires versés au travailleur, les charges sociales afférentes et les frais professionnels éventuellement remboursés à l'intéressé au titre de la mise à disposition.

Le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif conclu entre entreprises requiert :

- l'accord du salarié concerné qui ne peut être sanctionné ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé une proposition de mise à disposition ;
- une convention de mise à disposition entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice qui en définit la durée et mentionne l'identité et la qualification du salarié concerné, ainsi que le mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels qui sont facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse;
- un avenant au contrat de travail, signé par le salarié, précisant le travail confié dans l'entreprise utilisatrice, les horaires et le lieu d'exécution du travail, ainsi que les caractéristiques particulières du poste de travail.

Pendant la période de prêt de main-d'œuvre, le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise prêteuse n'est ni rompu ni suspendu. Le salarié continue d'appartenir au personnel de l'entreprise prêteuse ; il conserve la jouissance de l'ensemble des dispositions conventionnelles dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise prêteuse.

A l'issue de sa mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail ou un poste équivalent dans l'entreprise prêteuse sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt.

TITRE II :
DES SYNDICATS PROFESSIONNELS

CHAPITRE I :
DE L'OBJET DE LA CONSTITUTION ET DE LA DISSOLUTION DES SYNDICATS PROFESSIONNELS

Article 9 : Les personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes concourant à l'établissement de produits déterminés, ou la même profession libérale, peuvent constituer librement un syndicat professionnel.

Peuvent également librement constituer des syndicats, les exploitants indépendants, même s'ils n'emploient pas de personnel.

Tout travailleur ou employeur peut adhérer librement à un syndicat de son choix dans le cadre de sa profession.

Article 10 : Les syndicats professionnels ont pour objet l'étude et la défense des droits, ainsi que des intérêts matériels, sociaux et moraux d'ordre professionnel, tant collectifs qu'individuels des salariés et des professions visés par leurs statuts.

Toute activité qui n'est pas de nature à promouvoir ces objectifs est interdite.

Article 11 : Les ressources des syndicats professionnels sont constituées par les droits d'adhésion et les cotisations de leurs membres.

Elles peuvent provenir d'autres sources de financement conformément aux lois et règlements en vigueur.

Article 12 : L'employeur ou son représentant ne doit se servir d'aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions de l'alinéa précédent, est considérée comme nulle et non avenue et donne lieu à des sanctions pénales et au paiement de dommages et intérêts.

Article 13 : Les fondateurs d'un syndicat professionnel doivent déposer les statuts et les noms comportant la nationalité, le domicile, l'âge, la qualité et la profession de ceux qui, à un titre quelconque, sont chargés de son administration ou de sa direction.

Ce dépôt a lieu en quatre (04) exemplaires contre accusé de réception à la mairie ou au siège de la préfecture où le syndicat est établi.

Le maire ou le préfet en adresse copie respectivement au procureur de la République et à l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort du lieu d'établissement du syndicat.

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

Article 14 : Les membres chargés de l'administration ou de la direction d'un syndicat professionnel de travailleurs doivent être des travailleurs en activité de nationalité togolaise ou des travailleurs migrants en activité, régulièrement établis sur le territoire national et jouissant de leurs droits civiques.

Ne peuvent être chargées de l'administration ou de la direction d'un syndicat, les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation comportant la perte des droits civiques ou une condamnation à une peine correctionnelle à l'exception toutefois :

a) des condamnations pour délit d'imprudence hors le cas de délit de fuite concomitant ;

b) des condamnations prononcées pour infractions dont la répression n'est pas subordonnée à la preuve de la mauvaise foi de leurs auteurs et qui ne sont passibles que d'une amende, hormis les infractions qualifiées de délits aux lois sur les sociétés.

Article 15 : Les mineurs âgés de quinze (15) ans révolus, et ceux soumis aux dispositions de l'article 193 du présent code, titulaires d'un contrat de travail, peuvent adhérer au syndicat de leur choix.

Article 16 : Tout travailleur exerçant une activité professionnelle peut, sans l'autorisation de son (sa) conjoint(e), adhérer à un syndicat ou s'en retirer conformément aux dispositions statutaires et réglementaires.

Article 17 : Peuvent continuer à faire partie d'un syndicat professionnel, les personnes qui ont quitté l'exercice de leur fonction ou de leur profession, sous réserve d'avoir exercé celle-ci pendant au moins un an et de n'appartenir à aucun autre syndicat.

Article 18 : Tout membre d'un syndicat professionnel peut s'en retirer librement en se conformant aux dispositions statutaires et réglementaires.

Article 19 : Tout syndicat régulièrement constitué doit avoir un siège où toute communication ou avis peut lui être adressé.

Article 20 : En cas de dissolution volontaire, statutaire ou judiciaire, les biens du syndicat sont dévolus conformément aux statuts ou, à défaut de dispositions statutaires, suivant les règles déterminées par l'assemblée générale dudit syndicat.

Ces biens ne peuvent, en aucun cas, être répartis entre les membres adhérents.

CHAPITRE II :
DE LA CAPACITE CIVILE ET DE LA REPRESENTATIVITE DES SYNDICATS PROFESSIONNELS

SECTION I :
DE LA CAPACITE CIVILE DES SYNDICATS PROFESSIONNELS

Article 21 : Les syndicats professionnels jouissent de la personnalité morale. Ils ont le droit d'ester en justice et d'acquérir sans autorisation, à titre onéreux, des biens meubles et immeubles.

Article 22 : Les syndicats professionnels peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile, relativement aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

Article 23 : Les syndicats professionnels peuvent affecter une partie de leurs ressources à la construction de logements, à l'acquisition de terrains pour les activités agricoles, sportives et culturelles à l'usage de leurs membres.

Article 24 : Les syndicats professionnels peuvent créer, administrer ou subventionner des œuvres professionnelles ou sociales telles que des institutions de prévoyance, caisses de solidarité, coopératives de production ou de consommation, laboratoires d'expérience, champs d'expérimentation agricole, œuvres d'éducation scientifique, sociale, artisanale, cours et publications intéressant la profession.

Les biens meubles ou immeubles nécessaires à leurs réunions, à leurs bibliothèques et à leurs cours d'instruction professionnelle sont insaisissables.

Article 25 : Les syndicats professionnels peuvent passer des contrats ou conventions avec toute personne physique ou morale, notamment avec des sociétés et d'autres syndicats.

Article 26 : S'ils sont autorisés par leurs statuts, et à condition de ne pas distribuer de bénéfices, même sous forme de ristournes**,** à leurs membres, les syndicats professionnels peuvent :

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

Article 27 : Les syndicats professionnels peuvent être consultés sur tous les différends et toutes les questions se rattachant à leur spécialité.

SECTION II :
DE LA REPRESENTATIVITE DES SYNDICATS PROFESSIONNELS

Article 28 : Les critères de représentativité des syndicats professionnels sont fixés par arrêté du ministre chargé du travail après avis consultatif du Conseil national du travail**.**

Le caractère représentatif d'une organisation de travailleurs ou d'employeurs est reconnu par décision du ministre chargé du travail.

La décision portant reconnaissance ou non du caractère représentatif d'un syndicat professionnel est rendue publique par voie officielle.

La décision visée à l'alinéa précédent est susceptible de recours devant la juridiction compétente dans un délai de trente (30) jours à compter de la date de notification pour le syndicat requérant et de trente (30) jours à compter de la date de publication officielle pour tout autre syndicat ou tiers intéressé.

CHAPITRE III :
DES CAISSES SPECIALES DE SECOURS MUTUELS ET DE RETRAITE

Article 29 : Les statuts des caisses spéciales de secours mutuels sont soumis à l'approbation du ministre chargé du travail, après avis du directeur général du travail.

Article 30 : Les fonds de ces caisses spéciales sont insaisissables dans les limites déterminées par les textes en vigueur.

Article 31 : Toute personne qui se retire d'un syndicat conserve le droit d'être membre de sociétés de secours mutuels et de retraites à l'actif desquelles elle a contribué par des cotisations ou versements de fonds.

CHAPITRE IV :
DES UNIONS OU GROUPEMENTS DE SYNDICATS

Article 32 : Les syndicats professionnels, régulièrement constitués conformément aux dispositions du présent code, peuvent librement se concerter pour l'étude et la défense de leurs intérêts matériels, sociaux et moraux.

Ils peuvent constituer des unions ou des groupements de syndicats, sous quelque forme que ce soit et s'affilier aux organisations syndicales internationales de leur choix.

Un arrêté du ministre chargé du travail, après avis consultatif du Conseil national du travail, détermine les différentes formes d'unions syndicales.

Article 33 : Les dispositions des articles 10, 13 et 14 sont applicables aux unions ou groupements de syndicats qui doivent, en outre, faire connaître dans les conditions prévues à l'article 13, le nom et le siège des syndicats qui les composent.

Leurs statuts doivent déterminer les règles selon lesquelles les syndicats adhérents à l'union sont représentés dans les organes directeurs et à l'assemblée générale de l'union.

Article 34 : Ces unions ou groupements jouissent de tous les droits conférés aux syndicats professionnels par les dispositions prévues au chapitre II du présent titre.

Article 35 : Des locaux peuvent être mis par les pouvoirs publics à la disposition des unions ou groupements de syndicats pour l'exercice de leur activité, sur leur demande.

TITRE III :
DES RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL

CHAPITRE I :
DU CONTRAT DE TRAVAIL

SECTION I :
DES DISPOSITIONS COMMUNES

Article 36 : Le contrat de travail est un accord de volonté par lequel une personne physique, dénommée travailleur, s'engage à mettre son activité professionnelle sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale dénommée employeur, moyennant une rémunération appelée salaire.

Article 37 : Les contrats de travail sont conclus librement et, sous réserve des dispositions du présent code, constatés dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter.

Lorsqu'il est écrit, le contrat de travail est rédigé dans la langue officielle de la République togolaise et exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement.

En l'absence d'un écrit, la preuve de l'existence du contrat peut être rapportée par tous moyens.

Le contrat de travail mentionne la convention collective sectorielle à laquelle il est soumis ou, à défaut, la convention collective interprofessionnelle.

L'employeur qui refuse d'indiquer la convention applicable est passible d'une amende conformément aux dispositions du code pénal.

Article 38 : Quels que soient le lieu de la conclusion du contrat et la résidence de l'une ou l'autre des parties, tout contrat de travail conclu pour être exécuté sur le territoire de la République togolaise est soumis aux dispositions du présent code.

Les contrats conclus pour être exécutés sur le territoire de la République togolaise et rédigés dans une langue étrangère doivent être traduits dans la langue officielle de la République togolaise.

Article 39 : Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, aucun travailleur ne peut être sanctionné ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte telle que définie par le présent code, en raison de son origine, y compris sociale, de son sexe, de sa couleur, de son âge, de ses mœurs, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une race, de ses opinions politiques ou philosophiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son statut juridique, de son ascendance nationale, de son apparence physique, de ses convictions religieuses ou de sa perte d'autonomie ou de son handicap sauf inaptitude constatée par le médecin-inspecteur du travail, en raison de son état de santé.

Aucun travailleur ne peut être sanctionné en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Toute disposition ou tout acte contraire au présent article est nul de plein droit sans préjudice des sanctions pénales applicables.

Article 40 : Aucun travailleur ne peut être sanctionné pour avoir refusé de subir les agissements de violence ou de harcèlement d'un employeur, de son représentant ou de toute autre personne qui, abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, a donné des ordres, proféré des menaces, imposé des contraintes ou exercé des pressions de toute nature sur ce travailleur, notamment dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers ou ayant pour objet ou pour effet de dégrader les conditions de travail de ce travailleur, susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Aucun travailleur ne peut être sanctionné pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés.

Toute dénonciation ou plainte abusive peut donner lieu au versement de dommages et intérêts dont le montant ne peut excéder trois (03) mois de salaire brut, sans préjudice des sanctions pénales applicables.

Tout travailleur auteur des agissements visés à l'alinéa premier du présent article commet une faute passible de sanction disciplinaire.

Article 41 : Le non-respect des dispositions des articles 39 et 40 du présent code ouvre droit au payement de dommages et intérêts et est passible de sanctions pénales, sans préjudice de toute autre sanction.

Article 42 : Le chef d'entreprise ou d'établissement a l'obligation de prendre les dispositions nécessaires en vue de prévenir les actes visés aux articles 39 et 40 précités.

SECTION II :
DE LA CONCLUSION ET DE L'EXECUTION DU CONTRAT

Article 43 : Le travailleur ne peut engager ses services que suivant les règles et les modalités définies par le présent code.

Le contrat de travail peut être conclu pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée.

S'il est à durée déterminée, le terme du contrat doit être précisé à l'avance ou déterminable au moment de sa conclusion.

SOUS-SECTION I :
DE LA PERIODE D'ESSAI

Article 44 : Tout contrat de travail peut comporter une période d'essai permettant à l'employeur d'évaluer les qualités professionnelles du travailleur, ou à ce dernier d'apprécier les conditions de travail, de vie, de rémunération, d'hygiène, de sécurité et santé au travail, ainsi que le climat social de l'entreprise ou de l'établissement.

La période d'essai doit être expressément stipulée par écrit au contrat et son éventuel renouvellement notifié pour une période identique ou inférieure.

Sauf dispositions plus favorables prévues par les conventions et accords collectifs de travail, la durée de la période d'essai, renouvellement éventuel compris pour chaque catégorie de travailleur, est fixée en fonction de la technicité et des usages de la profession.

Sous réserve de stipulations contraires plus favorables prévues au contrat de travail ou dans les conventions et accords collectifs de travail, la durée de la période d'essai du contrat à durée déterminée ne peut excéder un (01) mois non renouvelable quelle que soit la catégorie professionnelle du travailleur.

Dans les cas des contrats de travail à durée indéterminée et sous réserve de stipulations contraires plus favorables prévues au contrat de travail ou dans les conventions et accords collectifs de travail, la durée de la période d'essai ne peut excéder :

a) huit (08) jours renouvelable une fois pour les travailleurs payés à l'heure ;
b) un (01) mois renouvelable une fois pour les ouvriers, employés et assimilés ;
c) trois (03) mois renouvelable une fois pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;
d) six (06) mois non renouvelable pour les cadres et assimilés.

La période d'essai débute à compter du premier jour travaillé.

La période d'essai est une période de travail effectif et ne comprend pas les délais de recrutement et de route.

Les frais de voyage aller et retour du travailleur à l'essai, déplacé de sa résidence habituelle pour les besoins de l'employeur sont, dans tous les cas, à la charge de ce dernier.

Pour la détermination de la durée effective de l'essai, il n'est pas tenu compte des périodes de suspension, quelle qu'en soit la cause.

Article 45 : La rémunération versée durant la période d'essai est celle fixée par le contrat de travail et conforme aux classifications professionnelles de la convention collective ou accord collectif en tenant lieu.

Article 46 : Si le travailleur est maintenu en service à l'expiration de la période d'essai, les parties sont définitivement liées par un contrat de travail.

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 ou l'établissement.

SOUS-SECTION II :
DU CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

Article 47 : Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme ordinaire et générale du contrat entre l'employeur et le travailleur.

L'employeur doit recourir au contrat de travail à durée indéterminée, sauf dans le cas où il peut justifier d'une situation qui motive le recours à un autre type de contrat.

Le contrat de travail à durée indéterminée peut être conclu à plein temps ou à temps partiel.

Le contrat de travail qui ne satisfait pas aux dispositions des sous-sections I, III, IV, V, VI et VII de la présente section, est réputé à durée indéterminée.

SOUS-SECTION III :
DU CONTRAT A DUREE DETERMINEE

Article 48 : Le contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale de l'entreprise ou de l'établissement.

Le contrat de travail à durée déterminée est un contrat dont la durée est précisée à l'avance ou dont le terme est subordonné à la survenance d'un événement futur et certain, indiqué avec précision, dont la date n'est pas exactement connue à l'avance.

Le contrat de travail à durée déterminée doit être constaté par écrit, sauf pour les travailleurs occasionnels engagés à l'heure ou à la journée et payés à la fin de la journée.

Il est conclu pour une durée initiale qui ne peut être supérieure à deux (02) ans.

Le contrat de travail à durée déterminée peut être renouvelé sans que la durée totale du contrat, renouvellement compris, ne puisse excéder quatre (04) ans.

La durée de chaque renouvellement peut être inférieure, supérieure ou égale à celle du contrat initial.

Article 49 : Le contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, notamment dans les cas ci-après :

a) remplacement d'un travailleur en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail ou d'attente de l'entrée en service d'un travailleur recruté par contrat à durée indéterminée ;
b) surcroît occasionnel de travail ou activité inhabituelle de l'entreprise ou de l'établissement;
c) emploi dans certains secteurs d'activité définis par arrêté du ministre chargé du travail pris après avis consultatif du Conseil national du travail, et pour lesquels il est d'usage de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée ;

d) en application de dispositions légales ou réglementaires destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ;
e) formation-apprentissage en prélude à la conclusion d'un contrat à durée indéterminée.

Dans le cadre d'un remplacement de travailleur, le terme peut être constitué par le retour du travailleur remplacé ou la rupture de son contrat de travail.

Article 50 : Au moment de l'engagement du travailleur dans les cas prévus aux articles 49 et 56 du présent code, l'employeur doit lui communiquer entre autres :

a) les éléments susceptibles de l'éclairer sur la durée approximative du contrat ;
b) la durée de la période d'essai éventuelle;
c) sa rémunération.

Article 51 : Sauf dispositions contraires dans le pays d'accueil, le recrutement ou l'affectation d'un travailleur togolais pour 1'étranger doit faire l'objet d'un contrat de travail conclu par écrit, préalablement visé par les autorités compétentes du pays d'accueil et approuvé par le directeur général du travail.

Tout refus d'une autorisation d'embauchage pour l'étranger doit être motivé.

Article 52 : L'Etat est garant de la promotion et de la protection de l'emploi local.

L'Etat veille au développement et au transfert des compétences et du savoir-faire en faveur des travailleurs nationaux.

Sous réserve de réciprocité et des conventions et traités ratifiés par le Togo, le recrutement d'un travailleur de nationalité étrangère doit être précédé d'une autorisation d'embauchage et faire l'objet d'un contrat de travail conclu par écrit et visé par le directeur général du travail.

Lors de l'embauchage d'un travailleur de nationalité étrangère, l'employeur prend les mesures nécessaires en vue de la formation des travailleurs nationaux susceptibles d'occuper des emplois de niveau équivalent à celui du travailleur étranger au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Article 53 : La demande d'autorisation d'embauchage et la demande de visa faites par lettre recommandée et avis de réception incombent à l'employeur.

Le visa est valable pour une durée maximale de deux (02) ans, renouvelable une fois.

Toute demande de renouvellement de visa doit intervenir au moins deux (02) mois avant l'expiration du délai de validité du visa en cours.

Sur demande de l'employeur, le ministre chargé du travail peut autoriser la prorogation de la durée du visa pour une durée supplémentaire qui ne peut excéder deux (02) ans, sous réserve pour l'employeur de produire un plan de formation et de promotion des travailleurs nationaux susceptibles d'occuper l'emploi pourvu par le travailleur étranger au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

L'autorité compétente vise le contrat entièrement rédigé dans la langue officielle de la République togolaise après, notamment :

a) avoir constaté que le travailleur est muni d'un certificat attestant qu'il est apte pour l'emploi sollicité;
b) avoir constaté l'identité du travailleur, son libre consentement et la conformité du contrat aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur au Togo ;

c) avoir vérifié que le travailleur est libre de tout engagement antérieur et qu'il a satisfait aux conditions exigées par les règlements d'immigration ;
d) avoir donné aux parties lecture et éventuellement, traduction du contrat.

Si le visa est refusé ou n'a pas été demandé, le contrat est caduc de plein droit.

En cas d'absence de demande de visa, le travailleur peut réclamer des dommages et intérêts dont le montant ne peut excéder trois (03) mois de salaire brut.

Le rapatriement est, dans ces deux cas, à la charge de l'employeur lorsque le travailleur est recruté hors du Togo.

L'employeur qui omet de demander l'autorisation d'embauchage ou qui emploie un travailleur de nationalité étrangère sans autorisation préalable ou sans visa, est passible de sanctions pénales prévues par le présent code.

Si l'autorité compétente pour accorder le visa n'a pas fait connaître sa décision dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la réception de la demande de visa, celui-ci est réputé avoir été accordé.

L'autorisation d'embauchage et l'octroi de visa du contrat de travail donnent lieu à la perception d'une taxe dont le montant, à la charge de l'employeur, est fixé par arrêté conjoint du ministre chargé du travail et du ministre chargé des finances, après avis consultatif du Conseil national du travail.

Article 54 : Lorsqu'à l'issue d'une période de quatre (04) ans consécutifs d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, le travailleur bénéficie d'une indemnité de fin de contrat.

Le montant de l'indemnité de fin de contrat est égal à un (01) mois de salaire équivalant au dernier salaire brut.

L'indemnité de fin de contrat est payée lors du règlement du dernier salaire.

Article 55 ***:*** L'indemnité de fin de contrat n'est pas due :

a) lorsque le travailleur est embauché en contrat à durée indéterminée au terme de son contrat à durée déterminée ;
b) lorsque le travailleur refuse la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire comportant une rémunération au moins équivalente ;
c) lorsque la relation de travail prend fin pour motif économique tel que défini par le présent code.

SOUS-SECTION IV :
DU CONTRAT SAISONNIER

Article 56 : Le contrat saisonnier est un contrat par lequel le travailleur engage ses services pour une activité professionnelle d'une durée limitée, mais qui se répète chaque année à des dates plus ou moins fixes en fonction du rythme des saisons.

Le caractère saisonnier de l'activité dépend notamment des conditions météorologiques et/ou des flux du tourisme.

Le contrat saisonnier prend fin dès la fin des activités saisonnières ou dès la fin de la campagne agricole, commerciale, industrielle, artisanale ou culturelle pour laquelle il a été conclu.

A la reprise des activités, l'employeur reprend en priorité et en fonction de ses besoins, les travailleurs disponibles après la morte-saison.

Le renouvellement successif d'un contrat saisonnier n'a pas pour effet de transformer ce dernier en un contrat à durée indéterminée.

SOUS-SECTION V :
DU CONTRAT DE PROJET

Article 57 : Le contrat de projet, de mission ou d'opération est un contrat de travail à durée déterminée, conclu par écrit pour l'exécution ou la réalisation d'un ouvrage déterminé, d'un projet, d'un chantier, d'une mission ou d'une opération dont la durée peut ne pas être préalablement évaluée ou connue avec précision au moment de sa conclusion.

Le contrat de projet doit être clairement et spécifiquement stipulé comme tel par écrit et indiquer l'ouvrage, le chantier, le projet, la mission ou l'opération à exécuter ou à réaliser.

Le contrat de projet peut être conclu pour une durée supérieure à la durée légale du contrat de travail à durée déterminée.

Le travailleur est recruté pour les besoins spécifiques de l'ouvrage, du projet, du chantier, de la mission ou de l'opération.

La durée du contrat de projet n'est pas nécessairement liée à la durée d'exécution ou de réalisation de l'ouvrage, du projet, du chantier, de la mission ou de l'opération.

SOUS-SECTION VI :
DU CONTRAT A TEMPS PARTIEL

Article 58 : Le contrat de travail à temps partiel est un contrat dont le temps de travail est inférieur à la durée légale ou conventionnelle de travail.

Il est constaté par écrit et contient entre autres mentions :

a) la qualification du travailleur ;
b) les éléments de la rémunération ;
c) la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue ;
d) la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

Des heures complémentaires peuvent être accomplies dans des conditions et limites prévues par arrêté du ministre chargé du travail après avis consultatif du Conseil national du travail.

Article 59 : La rémunération du travailleur à temps partiel est proportionnelle à celle du travailleur qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise ou l'établissement.

Le travailleur à temps partiel est rémunéré proportionnellement à la durée de son temps de travail.

Il bénéficie des mêmes droits que les travailleurs à temps plein, sous réserve de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif.

SOUS-SECTION VII :
DU TRAVAIL INTERIMAIRE

Article 60 : Le contrat de travail intérimaire est un contrat qui lie un travailleur à une entreprise d'intérim ou de mise à disposition de travailleurs.

Article 61 : Est entrepreneur d'intérim, toute personne morale dont l'activité est de mettre à la disposition d'une ou plusieurs personnes physiques ou morales appelées entreprises utilisatrices, des travailleurs qu'elle embauche et rémunère à cet effet en fonction d'une qualification convenue pour y effectuer un travail déterminé.

Les entreprises d'intérim doivent être agréées par le ministre chargé du travail.

Article 62 : Le travailleur intérimaire ne relève pas de l'effectif de l'entreprise utilisatrice.

L'entreprise utilisatrice est responsable de la mise en place et du respect des normes de travail, notamment des mesures relatives à la santé, à la sécurité et à l'hygiène sur les lieux de travail.

L'entreprise d'intérim veille à la mise en place par l'entreprise utilisatrice des normes et des mesures de sécurité, de santé et d'hygiène au travail.

L'entrepreneur d'intérim est le seul employeur du travailleur intérimaire qui est toutefois tenu de se conformer aux règles en vigueur dans l'entreprise utilisatrice dans laquelle il effectue sa mission.

L'entreprise d'intérim est responsable du respect des règles en matière de cotisations sociales et d'assurance maladie.

Il est interdit d'avoir recours à des travailleurs intérimaires pour remplacer des travailleurs grévistes ou pour effectuer des travaux particulièrement dangereux.

Article 63 : Un arrêté du ministre chargé du travail, pris après avis consultatif du Conseil national du travail, détermine les conditions de mise en œuvre des dispositions de la présente sous-section.

SECTION III :
DE LA SUSPENSION DU CONTRAT

Article 64 : Il y a suspension du contrat de travail chaque fois que dans le cadre d'un contrat en cours, le travailleur est fondé à ne pas fournir sa prestation de travail, ou l'employeur, à s'abstenir de donner un travail à exécuter.

Article 65 : Le contrat est suspendu :

a) en cas de fermeture de l'établissement par suite du départ de l'employeur sous les drapeaux ou pour une période obligatoire d'instruction militaire ;
b) pendant la durée du service militaire du travailleur et pendant les périodes obligatoires d'instruction militaire auxquelles il est astreint ;
c) pendant la durée d'absence du travailleur pour raison de maladie non professionnelle dûment constatée par un médecin. Le contrat de travail peut être rompu après une absence prolongée de six (06) mois consécutifs ou des absences répétées d'une durée totale excédant six (06) mois dans une période de douze (12) mois à compter du premier arrêt ;

d) pendant la période d'indisponibilité résultant d'un accident du travai1 ou d'une maladie professionnelle jusqu'à la consolidation de la blessure ou la guérison de la maladie. En cas d'inaptitude constatée par le médecin-inspecteur du travail, le remplacement définitif du travailleur peut intervenir et son contrat de travail peut être rompu dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur ;
e) pendant la durée du congé de maternité de la femme travailleur ;
f) pendant la grève ou le lock-out, si ceux-ci ont été déclenchés en respectant la réglementation relative aux conflits collectifs du travail ;
g) pendant la période de mise à pied du travailleur ;
h) pendant la détention préventive du travailleur mais dans la limite de six (06) mois ;
i) pendant la durée du congé payé ;
j) pendant la période de l'absence du travailleur autorisée par l'employeur en vertu de dispositions conventionnelles ou d'accords individuels ;
k) 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**.**

Les périodes de suspension du contrat visées aux points a) et b) ne sont pas considérées comme temps de service effectif pour la détermination de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise ou l'établissement.

Les périodes de suspension du contrat visées aux points a), b), h) i) k) ne sont pas considérées comme temps de service effectif pour la détermination du droit au congé payé.

Article 66 : Le contrat est également suspendu pendant les périodes de chômage technique.

Le chômage technique est la suspension de tout ou partie des activités d'une entreprise confrontée à des difficultés revêtant un caractère exceptionnel, notamment en raison de la conjoncture économique ou d'un cas de force majeure liée entre autres, aux accidents survenus au matériel, à une interruption de la force motrice, à un sinistre, aux intempéries, à une pénurie accidentelle de matières premières, d'outillage ou de moyens de transport.

L'employeur peut, après consultation des représentants des travailleurs et autorisation préalable de l'inspecteur du travail et des lois sociales, prendre des mesures visant à la sauvegarde de l'activité économique et de l'emploi, notamment la mise au chômage technique de tout ou partie du personnel de l'entreprise, que le contrat de travail soit à durée déterminée ou indéterminée.

L'inspecteur du travail et des lois sociales saisi de toute autorisation ou de tout renouvellement des mesures de sauvegarde de l'activité économique et de l'emploi dispose d'un délai de quinze (15) jours ouvrés pour procéder aux vérifications et notifier sa décision. Son silence à l'expiration de ce délai vaut autorisation.

Un accord entre l'employeur et les représentants des travailleurs peut, le cas échéant, préciser la durée du chômage technique et éventuellement la rémunération due au travailleur pendant cette période.

Les mesures de sauvegarde de l'activité économique et de l'emploi ne peuvent être prises pour une durée supérieure à trois (03) mois, sauf autorisation écrite du ministre chargé du travail.

Article 67 : Les mesures de sauvegarde de l'activité économique et de l'emploi peuvent consister, entre autres, à :

a) réduire ou suspendre temporairement l'activité des salariés ;
b) réduire le temps de travail ;
c) procéder au redéploiement ou à la formation du personnel ;
d) accorder des congés non jouis ou anticipés ;

e) organiser le travail par roulement ou par équipe ;
f) organiser le travail à temps partiel ;
g) mettre temporairement au chômage tout ou partie du personnel ;
h) réduire les primes, les indemnités et avantages de toute nature, le cas échéant les salaires ;
i) aménager les modalités de travail, notamment en privilégiant le télétravail ou le travail à distance.

Article 68 : Pendant la période du chômage technique, le travailleur a la possibilité de démissionner sans avoir de ce fait à observer un préavis ni à payer l'indemnité de rupture de contrat.

Article 69 : Dans chacun des cas prévus aux points a), b), et c) de l'article 65 du présent code, et en l'absence de dispositions plus favorables prévues par les conventions collectives, l'employeur est tenu de verser au travailleur une indemnité égale à :

a) trente (30) jours au maximum de demi-salaire, si le travailleur a moins d'un (01) an d'ancienneté ;
b) deux (02) mois au maximum de demi-salaire, si le travailleur a plus d'un (01) an et moins de cinq (05) ans d'ancienneté ;
c) quatre (04) mois au maximum de demi-salaire, si le travailleur a au moins cinq (05) ans d'ancienneté.

Dans le cadre d'une année civile, les cinq (05) premiers jours d'absence sont rémunérés intégralement et à plein salaire au travailleur malade.

Dans le cas prévu au point d) de l'article 65 du présent code, et en l'absence de dispositions plus favorables prévues par les conventions collectives, les dispositions du code de la sécurité sociale s'appliquent**.**

Article 70 : Les droits des travailleurs mobilisés conformément aux points a), b) et d) de l'article 7 et au point b) de l'article 65 du présent code sont garantis par la législation en vigueur.

SECTION IV :
DE LA MODIFICATION ET DU TRANSFERT DU CONTRAT

Article 71 : Toute modification apportée par l'employeur à l'un des éléments du contrat de travail doit, au préalable, faire l'objet d'une notification écrite au travailleur.

Lorsque la modification porte sur un élément essentiel du contrat et qu'elle est refusée, la rupture du contrat consécutive à ce refus est imputable à l'employeur et est considérée comme un licenciement économique si le motif de la modification est économique ou comme un licenciement personnel si le motif de la modification est personnel.

Sont notamment considérés comme éléments essentiels du contrat de travail, la rémunération, la qualification, le temps de travail ou la durée du travail, le lieu de travail, tous avantages accordés au travailleur lors de la conclusion du contrat ou lors de son renouvellement ainsi que tout autre élément considéré comme tel dans les conventions et accords collectifs de travail.

Article 72 : S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, cession, fusion, transformation de fonds de commerce, apport en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise ou de l'établissement.

Le nouvel employeur est tenu, à l'égard des travailleurs dont les contrats de travail subsistent, aux obligations qui incombaient à l'ancien employeur à la date de la modification, sauf lorsque le transfert de contrat intervient dans le cadre d'une faillite et d'une procédure de règlement préventif, de redressement judiciaire et de liquidation des biens.

La rupture de contrat transféré ne peut intervenir que dans les formes et conditions prévues à la section V.

SECTION V :
DE LA RUPTURE DU CONTRAT

SOUS-SECTION I :
DE LA RUPTURE DE LA PERIODE D'ESSAI

Article 73 : Sauf clauses particulières du contrat de travail ou des conventions collectives, la période d'essai prévue au contrat peut prendre fin à tout moment par la volonté de l'une ou l'autre des parties, sans motif ni indemnité, sous réserve du respect d'un délai de prévenance de quarante-huit (48) heures.

Le non-respect de ce délai de prévenance ouvre droit à une indemnité compensatrice égale au montant des salaires et avantages que le travailleur aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance.

L'indemnité n'est pas due en cas de faute grave ou faute lourde du travailleur.

SOUS-SECTION II :
DE LA RUPTURE DU CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

Article 74 : Le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu par la volonté de l'une ou l'autre des parties, sous réserve d'un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture.

Sauf dispositions plus favorables des conventions ou accords collectifs de travail, la durée minimum du préavis est égale à :

a) quinze (15) jours pour les travailleurs payés à l'heure ;
b) un (01) mois pour les ouvriers, employés et assimilés ;
c) trois (03) mois pour les agents de maîtrise, cadres et assimilés.

Article 75 : Le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu :

a) par la démission, à savoir la rupture à l'initiative du travailleur ;
b) par le licenciement, à savoir la rupture à l'initiative de l'employeur pour motif personnel ou économique ;
c) sur le fondement des dispositions relatives à la rupture conventionnelle ou par consentement mutuel telle que définie par le présent code ;
d) pour cas de force majeure ;
e) par le décès du travailleur ;
f) par la survenance de l'âge de l'admission à la retraite.

PARAGRAPHE I : DE LA DEMISSION

Article 76 : Toute rupture du contrat à l'initiative du travailleur constitue une démission qui doit être notifiée par écrit à l'employeur.

Toute rupture abusive du contrat à l'initiative du travailleur peut donner lieu à des dommages et intérêts.

La juridiction compétente constate l'abus, après enquête sur les causes et les circonstances de la rupture du contrat.

Le montant des dommages et intérêts est fixé en tenant compte de tous les éléments qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice subi par l'employeur en raison de la rupture abusive du contrat par le travailleur.

Ce montant ne peut excéder trois (03) mois de salaire brut.

PARAGRAPHE II : DU LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL

Article 77 : Constitue un licenciement pour motif personnel, toute rupture du contrat à l'initiative de l'employeur, pour l'un des motifs suivants inhérents à la personne du travailleur :

a) le licenciement disciplinaire pour :
- faute simple, soit pour un fait ou un ensemble de faits imputables au travailleur et qui constituent une violation de ses obligations professionnelles résultant notamment du contrat de travail ou des conventions ou accords collectifs de travail. La faute simple peut, lorsqu'elle est réelle et sérieuse, constituer un motif de licenciement. Elle ne prive le travailleur ni de son indemnité de licenciement, ni de son indemnité compensatrice de préavis ni de son indemnité compensatrice de congés payés acquis mais non pris au jour du départ du travailleur ;
- faute grave, lorsque la faute telle que définie ci-dessus est d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du travailleur dans l'entreprise ou l'établissement même pendant la durée du préavis. La faute grave prive le travailleur de son indemnité de licenciement et de son indemnité compensatrice de préavis ;
- faute lourde, lorsque la faute telle que définie ci-dessus est commise dans l'intention de nuire à l'employeur. Elle prive le travailleur de son indemnité de licenciement, de son indemnité compensatrice de préavis sans préjudice des poursuites judiciaires ;

b) le licenciement pour insuffisance professionnelle liée aux compétences du travailleur à exécuter son travail et/ou insuffisance de résultats relative à l'incapacité du travailleur à atteindre des objectifs préalablement fixés ;

c) le licenciement pour absences prolongées ou répétées tel que prévu à l'article 65 du présent code ;

d) le licenciement pour inaptitude constatée par un médecin-inspecteur du travail tel que prévu à l'article 65 du présent code.

Article 78 : Sous réserve des règles de procédures disciplinaires prévues par les conventions collectives de travail ou le règlement intérieur en vigueur, l'employeur qui envisage de licencier un travailleur doit, au préalable, le convoquer par lettre recommandée ou remise en main propre, ou par tout autre moyen de preuve vérifiable par des tiers à un entretien visant à recueillir les explications requises.

La lettre de convocation doit parvenir ou être remise au travailleur quarante-huit (48) heures au moins avant l'entretien.

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

Au cours de l'entretien, l'employeur ou son représentant, assisté éventuellement d'un autre membre de l'entreprise ou l'établissement, expose les motifs susceptibles de justifier le licenciement et recueille les explications du travailleur.

L'entretien préalable donne lieu à un procès-verbal dressé sur le champ et signé par toutes les parties.

Article 79 : Lorsque le travailleur ne se présente pas à l'entretien sans motif raisonnable, l'employeur n'est point obligé d'organiser un nouvel entretien. Il peut procéder au licenciement.

L'employeur qui décide de licencier doit notifier sa décision au travailleur par lettre recommandée ou remise en mains propres avec accusé de réception.

La lettre de licenciement, indiquant expressément les motifs de ce licenciement, est expédiée ou remise en mains propres au travailleur au plus tôt vingt-quatre (24) heures et au plus tard quinze (15) jours suivant l'entretien.

Article 80 : Une mise à pied à titre conservatoire qui ne peut excéder un (01) mois peut être prononcée en cas de faute grave ou lourde en attendant l'issue de la procédure de licenciement.

En cas de litige, si la juridiction compétente en matière du droit du travail estime que la gravité de la faute ne justifiait pas la mise à pied conservatoire, elle en prononce l'annulation et l'employeur est tenu de rémunérer les journées de mise à pied.

L'inobservation de la procédure de licenciement par l'employeur entraîne le versement au travailleur de dommages et intérêts dont le montant ne peut excéder trois (03) mois de salaire brut.

Article 81 : Pendant la durée du préavis, l'employeur et le travailleur sont tenus au respect de toutes obligations qui leur incombent respectivement.

En cas de licenciement et en vue de la recherche d'un emploi, le travailleur bénéficie pendant la durée du préavis d'un (01) jour de liberté par semaine, pris à son choix, globalement ou heure par heure, payé à plein salaire. Le travailleur est tenu de notifier par écrit à l'employeur les jours et heures retenus.

L'inobservation de ces dispositions emporte obligation, pour la partie responsable, de verser à l'autre partie, une indemnité dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toutes natures dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté.

Article 82 : Toute rupture de contrat de travail à durée indéterminée, sans que le délai de préavis ait été observé en tout ou partie, emporte obligation, pour la partie responsable, de verser à l'autre partie une indemnité dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toutes natures dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté.

La rupture du contrat peut cependant intervenir sans préavis en cas de faute grave ou lourde sous réserve de l'appréciation par la juridiction compétente, de la gravité de la faute.

Article 83 : L'employeur peut dispenser le travailleur de tout ou partie du préavis.

Dans ce cas, la dispense s'impose au travailleur, qui ne peut pas s'y opposer.

Le travailleur doit percevoir une indemnité compensatrice de préavis pour la période de préavis non effectuée.

Le travailleur peut demander à ne pas exécuter tout ou partie de son préavis, mais son employeur n'est pas obligé d'accepter.

S'il accepte, le contrat prend fin à la date convenue par le travailleur et l'employeur.

L'employeur n'est pas tenu de verser l'indemnité compensatrice de préavis pour la période de préavis non effectuée.

Article 84 : Tout licenciement abusif donne lieu à des dommages et intérêts dont le montant tient compte de tous les éléments qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice causé au travailleur et notamment des usages, de la nature des services engagés, de l'ancienneté des services, de l'âge du travailleur et des droits acquis à quelque titre que ce soit.

Le montant des dommages et intérêts alloués ne peut être inférieur à trois (03) mois de salaire brut ni excéder vingt-quatre (24) mois de salaire brut.

Lorsque le nombre d'années restant pour l'admission à la retraite est inférieur ou égal à cinq (05) ans, ces dommages et intérêts correspondent aux salaires et avantages de toutes natures dont le travailleur aurait bénéficié pendant la période restant à courir jusqu'à la date de la retraite.

Article 85 : Les dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat ne se confondent ni avec l'indemnité pour inobservation de préavis, ni avec l'indemnité de licenciement, ni avec l'indemnité pour licenciement irrégulier.

Article 86 : Toute action portant sur l'exécution du contrat de travail se prescrit par cinq (05) ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.

Toute action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par cinq (05) ans à compter de la notification de la rupture.

Article 87 : Est nul, tout licenciement prononcé en violation des articles 39, 40 et 323 alinéa 2 du présent code.

En cas de licenciement déclaré nul, le contrat de travail est maintenu et produit tous ses effets, et l'employeur est tenu de verser au travailleur les salaires qui seraient dus pendant la période couverte par la nullité sans préjudice des dommages et intérêts éventuels ainsi que des sanctions pénales applicables.

Article 88 : Lorsqu'un travailleur ayant rompu de façon injustifiée un contrat de travail s'engage par un autre contrat de travail à l'égard d'un nouvel employeur, celui-ci est solidairement responsable du dommage causé à l'employeur précédent dans les cas suivants :

a) s'il est démontré qu'il est intervenu dans la rupture ;
b) s'il avait connaissance, au moment de l'engagement, que le travailleur était lié à un autre employeur par un contrat de travail.

Dans tous les cas, le montant des dommages et intérêts ne peut excéder douze (12) mois de salaire brut que le travailleur aurait perçu auprès de l'ancien employeur.

Article 89 : En cas de rupture avant terme d'un contrat soumis aux dispositions des articles 51, 52 et 53 du présent code, l'employeur est tenu d'aviser, dans les quarante-huit (48) heures suivant la rupture**,** les autorités qui ont accordé l'autorisation d'embauchage et le visa.

PARAGRAPHE III : DU LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

Article 90 : Constitue un licenciement pour motif économique, le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié, résultant d'une suppression, transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail consécutive notamment à des difficultés économiques, des mutations technologiques, de la réorganisation de l'entreprise ou de l'établissement nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ou de la cessation définitive de l'activité de l'entreprise ou de l'établissement.

Le licenciement pour motif économique s'applique à tous les contrats prévus par le présent code et doit respecter la procédure prévue à cet effet.

Tout licenciement pour motif économique doit être notifié à l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort de l'entreprise ou de l'établissement.

Article 91 : Sans préjudice des dispositions de l'article 267 du présent code, l'employeur qui envisage un ou plusieurs licenciements pour motif économique est tenu de réunir les représentants des travailleurs et de rechercher avec eux toutes solutions permettant le maintien des emplois.

Les solutions peuvent être :

a) la réduction du temps de travail ;
b) la réduction des activités ;
c) la réorganisation du travail ;
d) le travail par roulement ;
e) le travail à temps partiel ;
f) le chômage technique ;
g) la formation ou le redéploiement du personnel ;
h) l'octroi des congés non jouis ou anticipés ;
i) la mise temporaire au chômage de tout ou partie du personnel ;
j) la réduction des primes, des indemnités et avantages de toute nature, le cas échéant des salaires.

Dans les entreprises ou établissements de plus de dix (10) travailleurs, l'employeur est tenu de communiquer aux représentants du personnel, les informations et documents strictement nécessaires au déroulement des négociations internes dont la durée ne doit pas excéder huit (08) jours.

Dans les entreprises ou établissements de moins de dix (10) travailleurs, les informations et documents prévus au présent article sont communiqués directement aux travailleurs.

Si un accord intervient à l'issue des négociations avec les représentants des travailleurs ou directement avec ces derniers dans les entreprises ou établissements qui en sont dépourvues, un protocole d'accord précisant les mesures retenues et la durée de leur validité est signé par les parties et transmis à l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort pour information. En l'absence de représentants du personnel, le protocole est signé par la moitié au moins des travailleurs de l'entreprise ou de l'établissement au moyen d'une feuille d'émargement qui lui est annexé ou de toute autre manière vérifiable par des tiers.

Ce protocole est porté par tous moyens à la connaissance des travailleurs.

Le travailleur peut refuser par écrit dans les huit (08) jours ouvrables de cette information les mesures retenues. Dans ce cas, il est licencié pour motif économique avec paiement de ses droits légaux.

Article 92 : Lorsque les négociations prévues à l'article précédent n'ont pu aboutir à un accord ou si malgré les mesures envisagées, le projet de licenciement est inévitable au regard de tous les éléments d'appréciation, l'employeur établit l'ordre des licenciements en tenant compte de :

a) l'aptitude professionnelle ;
b) l'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement;
c) des charges de famille des travailleurs ;
d) le statut du travailleur handicapé;

La liste des travailleurs visés par le projet de licenciement est ensuite communiquée par écrit aux représentants du personnel.

Dans les entreprises ou établissements dépourvus de représentants du personnel, les informations et documents prévus au présent article sont communiqués directement aux travailleurs.

Les représentants du personnel ou, à défaut, les travailleurs disposent d'un délai de huit (08) jours ouvrables pour faire connaître leurs observations. L'absence d'observation dans ce délai vaut acceptation.

Article 93 : L'employeur doit communiquer à l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort de l'entreprise ou de l'établissement les procès-verbaux des mesures négociées, sa lettre de consultation des représentants du personnel et la réponse écrite de ces derniers ainsi que la liste des travailleurs dont il envisage le licenciement en précisant les critères qu'il a retenus.

L'employeur ne peut prendre une décision définitive de licenciement avant l'expiration d'un délai de vingt et un (21) jours après communication des informations prévues à l'alinéa précédent à l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort de l'entreprise ou de l'établissement.

Article 94 : Le licenciement pour motif économique effectué en violation des dispositions des articles 90, 91, 92, et 93 du présent code ou pour un motif non sérieux et réel, est réputé abusif et ouvre droit à des dommages et intérêts dont le montant tient compte de tous les éléments qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice causé au travailleur et notamment des usages, de la nature des services engagés, de l'ancienneté des services, de l'âge du travailleur et des droits acquis, à quelque titre que ce soit.

Le montant des dommages et intérêts alloués ne peut excéder six (06) mois de salaire brut, pour chaque travailleur concerné.

Article 95 : En sus de l'indemnité de préavis et de l'indemnité de licenciement, les travailleurs licenciés pour motif économique bénéficient d'une mesure d'accompagnement, non imposable, payée par l'employeur et qui ne peut être inférieure à un (01) mois de salaire brut.

Ils bénéficient également d'une priorité de réembauchage de vingt-quatre (24) mois à compter de la date de la rupture de leur contrat.

Tous les travailleurs licenciés pour motif économique ont vocation à jouir de ce droit, que le licenciement soit individuel ou collectif, et que le motif du licenciement soit d'ordre conjoncturel ou structurel.

PARAGRAPHE IV : DISPOSITIONS COMMUNES AUX LICENCIEMENTS

Article 96 : A la fin du contrat de travail, quelle que soit la cause de rupture, tout employeur doit, sous peine de dommages et intérêts, remettre au travailleur, à sa demande, un certificat de travail indiquant la date de son entrée, celle de son départ, la nature des emplois successivement occupés et le temps pendant lequel ils l'ont été.

Toute violation de l'alinéa précédent peut entrainer des dommages et intérêts dont le montant ne peut excéder un (01) mois de salaire brut. Le paiement de ces dommages et intérêt ne dispense pas l'employeur de la remise du certificat de travail.

Ces dommages et intérêts peuvent se cumuler, le cas échéant, avec ceux prévus en cas de rupture considérée comme abusive.

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

Article 97 : Le travailleur titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte douze (12) mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement.

Cette indemnité est calculée en fonction du salaire global mensuel moyen des douze (12) mois d'activité qui ont précédé la date de licenciement.

Sauf disposition plus favorables des conventions ou accords collectifs de travail, les taux et les modalités de calcul de cette indemnité sont fixés comme suit :

a) 35% du salaire global mensuel moyen par année de présence pour les cinq (5) premières années ;
b) 40% du salaire global mensuel moyen par année de la sixième à la dixième année incluse ;
c) 45% du salaire global mensuel moyen par année au-delà de la dixième année.

SOUS-SECTION III :
DE LA RUPTURE DU CONTRAT A DUREE DETERMINEE

Article 98 : Le contrat à durée déterminée prend fin à la survenance du terme prévu.

Article 99 : Le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance que dans les cas suivants :

a) cas de force majeure ;
b) consentement mutuel des parties, à condition que celui-ci soit constaté par écrit ;
c) le travailleur est embauché sous contrat à durée indéterminée ;
d) faute grave ou lourde du travailleur ;
e) inaptitude du travailleur, constatée par le médecin-inspecteur du travail ;
f) insuffisance de performance ;
g) résiliation judiciaire.

Article 100 : Toute rupture abusive donne droit à des dommages et intérêts.

Que cette rupture soit le fait de l'une ou l'autre partie, ces dommages et intérêts correspondent aux salaires et avantages de toute nature dont le travailleur aurait bénéficié pendant la période restant à courir jusqu'au terme du contrat.

SOUS-SECTION IV :
DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE PROJET

Article 101 : Le contrat de projet peut être rompu :

a) par consentement mutuel des parties à condition que celui-ci soit constaté par écrit ;
b) à l'initiative du travailleur dans le cadre de la démission telle que définie à la Sous-section II de la Section V du Chapitre I du Titre III du présent code ;
c) à l'initiative de l'employeur dans le cadre du licenciement tel que défini à la Sous-section II de la Section V du Chapitre I du Titre III du présent code et dans les cas suivants :

- le projet ne peut pas se réaliser pour des raisons indépendantes de la volonté de l'employeur ;

- arrivée à terme du chantier, ou réalisation de l'opération, de la mission ou du projet ;

- autre motif de licenciement prévu à la Sous-section II de la Section V du Chapitre I du Titre III du présent code ;

- rupture conventionnelle telle que définie à la Sous-section V de la Section V du Chapitre I du Titre III du présent code.

Toute rupture du contrat de projet à l'initiative de l'employeur est soumise à la procédure de licenciement pour motif personnel prévue par le présent code.

A la fin du contrat de projet dont la durée totale est d'au moins de quatre (04) ans consécutifs, le travailleur bénéficie d'une indemnité de fin de contrat, dont le montant est égal à un (01) mois de salaire brut.

SOUS-SECTION V :
DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE DU CONTRAT

Article 102 : L'employeur et le travailleur peuvent convenir librement par écrit des conditions de rupture du contrat de travail qui les lie.

A peine de nullité, la convention de rupture doit indiquer les conditions de la rupture et notamment le montant de l'indemnité de rupture qui ne peut être inférieure à l'indemnité de licenciement ainsi que la date de rupture du contrat de travail qui ne peut intervenir avant l'expiration du délai d'homologation de l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort.

Article 103 : La rupture conventionnelle résulte d'une convention signée par les parties au contrat.

Elle doit garantir la liberté du consentement des parties. A ce titre, chaque partie dispose d'un délai de sept (07) jours calendaires à compter de la signature de la convention de rupture pour se rétracter.

Passé le délai visé à l'alinéa précédent, la convention de rupture est notifiée pour homologation à l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort de l'entreprise ou de l'établissement, lequel dispose d'un délai de sept (07) jours calendaires, à compter de la réception de la convention, pour s'assurer du respect des conditions prévues à la présente sous-section et de la

liberté de consentement des parties. A défaut d'opposition expresse de l'inspecteur du travail et des lois sociales dans ce délai, l'homologation est réputée acquise.

La rupture conventionnelle emporte rupture d'un commun accord à la date convenue entre les parties et renonciation de chaque partie à contester le bien-fondé de la rupture du contrat de travail.

CHAPITRE II :
DU TACHERONNAT

Article 104 : Le tâcheron est une personne physique ou morale qui exécute ou réalise par lui-même ou qui fait exécuter ou réaliser des tâches, des services ou des travaux pour le compte d'une entreprise responsable du chantier auquel il est lié par un contrat ou un accord, moyennant un prix fixé à l'avance.

Article 105 : Lorsque le tâcheron est amené à recruter du personnel pour l'exécution des services, des travaux ou des prestations, il devient dans ce cas un employeur et se doit de répondre aux exigences incombant à l'employeur conformément aux dispositions du présent code.

L'entreprise utilisatrice est en premier ressort responsable de la sécurité et des conditions de travail sur le chantier où s'exécutent les services, les travaux ou les prestations.

Article 106 : Le tâcheron est immatriculé au registre du commerce et du crédit mobilier**.**

Article 107 : Les travailleurs recrutés pour l'exécution du contrat de tâcheronnat travaillent sous la direction et le contrôle effectif du tâcheron**,** sans préjudice du droit de regard de l'entrepreneur sur l'exécution des travaux ou la fourniture des services.

Le tâcheron est soumis aux mêmes obligations que tout employeur en ce qui concerne l'application de la législation en matière de travail, de main-d'œuvre et de sécurité sociale.

Article 108 : Le marchandage, tel que défini par le présent code ou l'exploitation des ouvriers par le tâcheron est interdit.

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

Il est interdit aux entreprises ou aux établissements de placement de racheter ou transférer un contrat de travail déjà en cours d'exécution à une autre entreprise ou établissement de placement.

Article 109 : Le contrat de tâcheronnat est conclu par écrit et soumis à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail et des lois sociales du lieu d'exécution du contrat.

La demande d'autorisation incombe à l'entrepreneur qui sous-traite avec le tâcheron. Si l'inspecteur du travail et des lois sociales ne fait pas connaître sa décision dans les cinq (05) jours ouvrables qui suivent la réception de la demande, celle-ci est réputée avoir été accordée.

L'autorisation ne peut être refusée que pour des motifs tirés de la violation des dispositions du présent code.

L'inspecteur du travail et des lois sociales motive sa décision de refus.

La décision de refus, susceptible de recours hiérarchique, est adressée au tâcheron par tout moyen avec une copie à l'entrepreneur**.**

Article 110 : Quand les travaux sont exécutés ou les services sont fournis dans les ateliers, magasins ou chantiers de l'entrepreneur, celui-ci est, en cas d'insolvabilité du tâcheron, substitué à ce dernier en ce qui concerne l'ensemble de ses obligations à l'égard des travailleurs.

Quand les travaux sont exécutés ou les services sont fournis dans un lieu autre que les ateliers, magasins ou chantiers de l'entrepreneur, celui-ci est, en cas d'insolvabilité du tâcheron, responsable du paiement des salaires et de tous les avantages dus aux travailleurs ainsi que des obligations en matière de sécurité sociale.

Toutefois, la responsabilité de l'entrepreneur est limitée à la partie du travail effectué pour son compte.

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

Dans tous les cas, l'entrepreneur dispose d'une action récursoire contre le tâcheron.

Article 111 : 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.

Il est tenu d'afficher, dans les mêmes conditions, l'autorisation donnée par l'inspecteur du travail et des lois sociales.

Article 112 : L'entrepreneur tient à jour la liste des tâcherons avec lesquels il a passé un contrat et la met à la disposition des représentants des travailleurs et de l'inspecteur du travail et des lois sociales.

Article 113 : Le tâcheron qui n'applique pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles, peut se voir interdire l'exercice de sa profession :

a) à titre temporaire, par décision du ministre chargé du travail ;

b) à titre définitif, par décision judiciaire, sur saisine du ministre chargé du travail.

Les décisions de suspension ou d'interdiction sont susceptibles de recours devant les juridictions compétentes.

CHAPITRE III :
DU REGLEMENT INTERIEUR ET DES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

SECTION I :
DU REGLEMENT INTERIEUR

Article 114 : Le règlement intérieur est un document rédigé dans la langue officielle de la République togolaise par lequel l'employeur fixe les règles relatives à l'organisation technique du travail, la discipline et les prescriptions concernant l'hygiène, la sécurité et santé au travail nécessaire à la bonne marche de l'entreprise ou de l'établissement.

Toute autre clause, notamment celle relative à la rémunération, est considérée comme nulle de plein droit, sous réserve des dispositions du dernier alinéa de l'article 164 du présent code.

Le règlement intérieur est obligatoire dans les établissements ou entreprises où travaillent plus de dix (10) employés.

Article 115 : Avant la mise en vigueur du règlement intérieur, le chef d'entreprise ou d'établissement doit le communiquer aux délégués du personnel s'il en existe, pour avis, ainsi

qu'à l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort, accompagné de l'avis des délégués du personnel.

Les délégués du personnel disposent d'un délai de quinze (15) jours pour formuler leurs observations ou avis.

L'inspecteur du travail et des lois sociales examine les dispositions du règlement intérieur et exige le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois, règlements, conventions collectives ou accords d'entreprise ou d'établissement en vigueur. Il délivre le visa dans un délai d'un (01) mois à compter de la date de réception.

La délivrance du visa est subordonnée au paiement des frais d'étude dont le montant est déterminé par arrêté conjoint du ministre chargé du travail et du ministre chargé des finances après avis consultatif du Conseil national du travail.

Le silence de l'inspecteur du travail à l'expiration du délai d'un (01) mois vaut acceptation.

Article 116 : Le règlement intérieur fixe la date à partir de laquelle il entre en vigueur. Cette date doit être postérieure d'au moins deux (02) mois à la date du dépôt auprès de l'inspecteur du travail et des lois sociales.

Les modalités de communication, de dépôt et d'affichage du règlement intérieur sont fixées par arrêté du ministre chargé du travail, après avis consultatif du Conseil national du travail.

Article 117 : Le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise ou à l'établissement, sauf stipulation contractuelle contraire.

Le travailleur peut**,** toutefois**,** exercer toute activité à caractère professionnel non susceptible de concurrencer l'entreprise ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.

Est nulle de plein droit et réputée non écrite, toute clause d'un contrat portant interdiction pour le travailleur d'exercer une activité quelconque à l'expiration du contrat. L'interdiction ne peut porter que sur une activité de nature à concurrencer celle de l'employeur ; sa durée ne peut dépasser un (01) an et elle ne peut s'appliquer que dans un rayon de dix (10) kilomètres autour du lieu de travail.

SECTION II :
DES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Article 118 : Constitue une sanction disciplinaire toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du travailleur considéré comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du travailleur dans l'entreprise ou l'établissement, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

Article 119 : Les sanctions disciplinaires applicables au travailleur en raison d'insuffisances professionnelles, des fautes professionnelles commises ou des manquements à la discipline sont :

a) l'avertissement écrit ;
b) le blâme ;
c) la mise à pied d'une durée d'un (01) à huit (08) jours ;
d) la mise à pied aggravée de neuf (09) à quinze (15) jours;
e) la mutation d'office ;
f) la rétrogradation ;
g) le licenciement.

Article 120 : Il est interdit à l'employeur d'infliger des sanctions pécuniaires au travailleur.

Il est également interdit à l'employeur de sanctionner deux fois un même fait fautif.

Article 121 : Aucun fait fautif du travailleur ne peut donner lieu à des poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux (02) mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance.

La prescription prévue à l'alinéa précédent n'est pas encourue lorsque le fait fautif a donné lieu à des poursuites pénales.

CHAPITRE IV :
DE L'APPRENTISSAGE ET DU STAGE

SECTION I :
DE L'APPRENTISSSAGE

Article 122 : Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier liant étroitement la formation et le travail. Par ce contrat, un artisan ou un chef d'entreprise ou d'établissement agricole, industriel, commercial ou de services s'engage à assurer ou à faire assurer une formation professionnelle, méthodique et complète à une personne âgée d'au moins quinze (15) ans révolus qui s'oblige en retour à se conformer aux instructions qu'elle reçoit et à exécuter les ouvrages qui lui sont confiés en vue de sa formation.

A peine de nullité, le contrat d'apprentissage est établi par écrit, dans la langue officielle de la République togolaise, pour une durée qui ne peut excéder quatre (04) ans, sauf dans les cas de formation en apprentissage par alternance.

Le bénéficiaire du contrat d'apprentissage n'est pas un travailleur au sens du présent code.

Article 123 : Les conditions relatives à la conclusion et à l'exécution du contrat d'apprentissage sont déterminées par la législation en vigueur en la matière.

SECTION II :
DU STAGE

Article 124 : Les conventions de stage n'ont pas pour objet de remplacer un travailleur absent ou de pourvoir un emploi permanent de l'entreprise ou de l'établissement.

SOUS-SECTION I :
DE LA CONVENTION DE STAGE-ETUDES

Article 125 : Le stage-études est une convention par laquelle un élève ou un étudiant s'engage, en vue de la validation de son diplôme ou de sa formation professionnelle, à recevoir au sein d'une entreprise ou d'un établissement une formation pratique.

La convention de stage-études est établie par écrit et signée par le stagiaire, l'école ou l'établissement d'enseignement et l'entreprise ou directement par le stagiaire et l'entreprise.

Le stage-études s'entend d'une période temporaire de mise en situation en milieu professionnel au cours de laquelle le stagiaire-étudiant acquiert des compétences professionnelles et met en œuvre les acquis de sa formation en vue d'obtenir un diplôme ou une certification et de favoriser son insertion professionnelle.

Le stagiaire-étudiant se voit confier une ou des missions conformes au projet pédagogique défini par son établissement d'enseignement et approuvé par l'entreprise ou l'établissement d'accueil.

Le stagiaire-étudiant n'est pas titulaire d'un contrat de travail mais d'une convention de stage. Il reste sous la responsabilité de l'école ou de l'établissement d'enseignement qui a éventuellement signé la convention de stage.

Article 126 : Le stage-études n'est pas obligatoirement rémunéré.

Toutefois, l'entreprise ou l'établissement peut allouer au stagiaire une indemnité dont elle détermine librement le montant.

Sous réserve des dispositions légales et réglementaires en vigueur, le stagiaire-étudiant n'est pas soumis aux cotisations sociales et à l'assurance maladie prévues par le présent code.

Le bénéficiaire du stage-études est soumis au règlement intérieur de l'entreprise ou l'établissement.

Le stage-études ne peut dépasser une durée maximum de douze (12) mois, renouvellement compris, sauf dispositions particulières régissant des corps professionnels ou de métiers. Il prend fin au terme de la période conventionnelle sans indemnité ni préavis.

Au terme du stage, il est délivré au stagiaire une attestation indiquant entre autres, l'objet du stage et sa durée ainsi que l'appréciation sur son déroulement.

Article 127 : Un arrêté du ministre chargé du travail, pris après avis consultatif du Conseil national du travail, fixe les modalités pratiques d'application des dispositions de la présente sous-section.

SOUS-SECTION II :
DE LA CONVENTION DE STAGE DE QUALIFICATION OU D'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

Article 128 : Le stage de qualification ou d'expérience professionnelle est une convention par laquelle l'entreprise ou l'établissement s'engage, pour la durée prévue, à donner au stagiaire une formation pratique lui permettant d'acquérir une qualification ou une expérience professionnelle.

Le stage de qualification ou d'expérience professionnelle ne peut excéder douze (12) mois renouvellement compris, sauf dispositions particulières régissant des corps professionnels ou de métiers.

Article 129 : La convention de stage de qualification ou d'expérience professionnelle est établie par écrit et signée par le stagiaire, l'organisme public de placement et l'entreprise ou l'établissement.

La convention de stage ou d'expérience professionnelle peut être également établie directement par le stagiaire et l'entreprise ou l'établissement.

A défaut de convention, le stagiaire est réputé être employé en qualité de travailleurs sous un contrat de travail à durée indéterminée.

Article 130 : Le bénéficiaire du stage de qualification ou d'expérience professionnelle n'est pas un travailleur au sens du présent code.

Toutefois, l'entreprise ou l'établissement est tenue de lui verser une indemnité forfaitaire qui ne peut être inférieure à quatre-vingt pour cent (80%) du SMIG.

Au terme du stage, il est délivré au stagiaire une attestation indiquant l'objet du stage et sa durée.

TITRE IV :
DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET DES ACCORDS COLLECTIFS DE TRAVAIL

CHAPITRE I :
DES ACCORDS D'ETABLISSEMENT OU D'ENTREPRISE

Article 131 : Des accords d'entreprises ou d'établissements peuvent être conclus entre l'employeur et les délégués du personnel.

Article 132 : Les accords d'entreprise ou d'établissement ont pour objet d'adapter aux conditions particulières de l'établissement ou des établissements considérés, les clauses des conventions collectives nationales, régionales ou locales, et notamment les conditions d'attribution et le mode de calcul de la rémunération au rendement, des primes à la production individuelle et collective et des primes à la productivité.

Ils peuvent prévoir des clauses plus favorables aux travailleurs.

A défaut de conventions collectives nationales, régionales ou locales, les accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent porter que sur la fixation des salaires, les accessoires de salaires et la durée du travail.

Les dispositions des articles 134, 135, 144, 146, 147 et 148 du présent code s'appliquent aux accords visés au présent article.

CHAPITRE II :
DE LA CONVENTION COLLECTIVE ORDINAIRE

Article 133 : La convention collective de travail est un accord conclu entre, d'une part, les représentants d'un ou de plusieurs syndicats ou groupements professionnels de travailleurs, et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou de tout autre groupement d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement, ayant pour objet de déterminer les conditions auxquelles sont conclus les contrats individuels de travail, de fixer les droits et les devoirs des parties et d'uniformiser les conditions de travail.

Article 134 : La convention collective détermine son champ d'application, qui peut être national, régional, local ou limité à un établissement ou plusieurs établissements**.**

Article 135 : Les représentants des organisations syndicales ou de tout autre groupement professionnel visés à l'article précédent peuvent contracter au nom de l'organisation qu'ils représentent, en vertu :

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

A défaut, pour être valable, la convention collective doit être adoptée par une délibération spéciale de ce groupement.

Les groupements déterminent eux-mêmes leur mode de délibération.

Article 136 : La convention collective est applicable pendant une durée déterminée ou pour une durée indéterminée.

Quand la convention est conclue pour une durée déterminée, sa durée ne peut être supérieure à cinq (05) ans. A défaut de stipulation contraire, la convention à durée déterminée qui arrive à expiration continue à produire ses effets comme une convention collective 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 formes et à quelle époque elle peut être dénoncée, renouvelée ou révisée. La convention collective doit prévoir notamment la durée, le délai du préavis qui doit précéder la dénonciation.

Tout syndicat professionnel ou tout employeur qui n'est pas partie à la convention collective peut y adhérer ultérieurement.

Article 137 : A peine de nullité, la convention collective est établie par écrit dans la langue officielle de la République togolaise et signée par chacune des parties contractantes.

Avant le dépôt tel que visé à l'alinéa ci-après, les parties contractantes doivent communiquer la convention à l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort qui exige le retrait ou la modification des clauses contraires à l'ordre public.

Des arrêtés du ministre chargé du travail, pris après avis consultatif du Conseil national du travail, fixent les conditions dans lesquelles sont déposées et publiées les conventions collectives ainsi que les conditions dans lesquelles s'effectuent les adhésions prévues au dernier alinéa de l'article précédent.

Les conventions collectives, sauf stipulation contraire, sont applicables à partir du jour qui suit leur dépôt dans les conditions et aux lieux fixés par les arrêtés prévus à l'alinéa précédent.

Article 138 : Sont soumises aux obligations de la convention collective, toutes les personnes qui l'ont signée personnellement ou qui sont membres des organisations signataires. La convention lie également les organisations qui lui donnent leur adhésion ainsi que tous ceux qui, à un moment quelconque, deviennent membres de ces organisations.

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

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

CHAPITRE III :
DE LA CONVENTION COLLECTIVE SUSCEPTIBLE D'EXTENSION

Article 139 : A la demande de l'une des organisations syndicales ou de l'un des groupements professionnels d'employeurs ou de travailleurs intéressés**,** reconnus représentatifs, ou de sa propre initiative, le ministre chargé du travail convoque par arrêté la réunion d'une commission mixte en vue de la conclusion d'une convention collective de travail dans une branche d'activité déterminée sur un plan national, régional ou local.

L'arrêté détermine la composition de la commission mixte qui comprendra obligatoirement en nombre égal, d'une part, des représentants des organisations syndicales reconnues représentatives des travailleurs, d'autre part, des représentants des organisations syndicales ou professionnelles reconnues représentatives d'employeurs ou, à défaut de celles-ci, des employeurs. La commission mixte est présidée par un inspecteur du travail et des lois sociales.

Des conventions annexes peuvent être conclues pour chacune des principales catégories professionnelles. Elles doivent contenir les conditions particulières de travail à ces catégories et être discutées par les représentants des organisations syndicales les plus représentatives des catégories intéressées.

Article 140 : Les conventions collectives prévues au présent chapitre, comprennent obligatoirement des dispositions concernant :

a) le libre exercice du droit syndical ;
b) la définition des catégories professionnelles et les salaires applicables à chaque catégorie ;
c) les modalités d'exécution et les taux de rémunération du travail de nuit et des jours non ouvrables ainsi que les taux de rémunération des heures supplémentaires ;
d) la durée de la période d'essai et celle du préavis ;
e) les délégués du personnel ;
f) la procédure de révision, modification et dénonciation de tout ou partie de la convention collective ;
g) les modalités d'application du principe à « travail de valeur égale, salaire égal » sans discrimination d'aucune sorte, notamment celle fondée sur le sexe ou l'âge ;
h) les congés payés.

Article 141 : Les conventions collectives susceptibles d'extension peuvent comprendre également, sans que cette énumération soit limitative, des dispositions concernant :

a) les primes d'ancienneté et d'assiduité ;
b) l'indemnité pour frais professionnels et assimilés ;
c) les indemnités de déplacement ;
d) s'il y a lieu, l'indemnité prévue à l'article 156 du présent code, éventuellement les indemnités d'éloignement ou de rapatriement ;
e) les primes de panier pour les travailleurs devant prendre leur repas sur le lieu de travail;
f) les conditions générales de la rémunération au rendement chaque fois qu'un tel mode de rémunération est reconnu possible ;
g) la majoration pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;
h) les conditions d'embauchage et de licenciement des travailleurs, sans que les dispositions prévues puissent porter atteinte au libre choix du syndicat par le travailleur;
i) s'il y a lieu, l'organisation et le fonctionnement de l'apprentissage et de la formation professionnelle dans le cadre de la branche d'activité considérée ;
j) les conditions particulières de travail des femmes et des jeunes dans certaines entreprises ou établissements se trouvant dans le champ d'application de la convention ;
k) l'emploi à temps réduit de certaines catégories de personnel et leurs conditions de rémunération ;
l) l'organisation, la gestion et le financement, des services sociaux et médico-sociaux ;
m) les conditions particulières du travail, **du** travail par roulement **et du** travail durant le repos hebdomadaire et durant les jours fériés
n) les procédures conventionnelles d'arbitrage suivant lesquelles sont ou peuvent être réglés les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les travailleurs liés par la convention, la gestion et le financement des services sociaux et médico-sociaux.

Article 142 : Dans le cas où une convention collective concernant une branche d'activité déterminée a été conclue sur le plan national, les conventions collectives conclues au plan régional ou local adaptent cette convention ou certaines de ses dispositions aux conditions particulières de travail existant sur le plan régional ou local.

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

CHAPITRE IV :
DE LA PROCEDURE D'EXTENSION DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Article 143: A la demande de l'une des organisations syndicales reconnues représentatives ou sur l'initiative du ministre chargé du travail, les dispositions des conventions collectives répondant aux conditions déterminées par le précédent chapitre peuvent être rendues obligatoires pour tous les employeurs et travailleurs compris dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention, par arrêté du ministre chargé du travail, après avis consultatif du Conseil national du travail.

L'arrêté d'extension est publié au Journal officiel de la République togolaise.

L'extension de la convention collective produit ses effets pour la durée et aux conditions prévues par ladite convention.

Toutefois, le ministre chargé du travail doit exclure de l'extension, après avis consultatif 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 branche d'activité dans le champ d'application considéré.

Article 144 : L'arrêté prévu à l'article 143 du présent code cesse d'avoir effet lorsque la convention collective cesse d'être en vigueur entre les parties par suite d'une dénonciation ou d'un défaut de renouvellement.

Le ministre chargé du travail peut**,** après avis consultatif du Conseil national du travail, à la demande de l'une des parties signataires ou de sa propre initiative, abroger l'arrêté en vue de mettre fin à l'extension de la convention collective ou de certaines de ses dispositions, lorsqu'il apparaît que la convention, ou les dispositions considérées ne répondent plus à la situation de la branche d'activité dans le champ d'application territorial considéré.

Article 145 : Un arrêté du ministre chargé du travail, pris après avis consultatif du Conseil national du travail, peut, à défaut ou en attendant l'établissement d'une convention collective, réglementer les conditions du travail pour une profession déterminée, en s'inspirant de conventions collectives en vigueur sur le territoire national.

Article 146 : Tout arrêté d'extension ou de retrait d'extension doit être précédé d'une consultation des organisations professionnelles et de toutes personnes intéressées qui doivent faire connaître leurs observations dans le délai de trente (30) jours.

Un arrêté du ministre chargé du travail détermine les modalités de cette consultation.

CHAPITRE V :
DE L'EXECUTION DE LA CONVENTION ET DES ACCORDS D'ETABLISSEMENT OU D'ENTREPRISE

Article 147 : Les groupements de travailleurs ou d'employeurs liés par une convention collective ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement sont tenus de ne rien faire qui

soit de nature à en compromettre la loyale exécution. Ils ne sont garantis de cette exécution que dans les limites déterminées par la convention ou l'accord.

Article 148 : Les groupements capables d'ester en justice, liés par une convention collective de travail ou un accord d'établissement peuvent, en leur nom propre, intenter une action en dommages et intérêts contre tous groupements, contre leurs propres membres ou contre toutes les personnes liées par la convention qui violeraient à leur égard les engagements contractés.

Article 149 : Les personnes liées par une convention collective peuvent intenter une action en dommages et intérêts contre d'autres personnes et les groupements liés par la convention qui violeraient à leur égard les engagements contractés.

Article 150 : Les groupements capables d'ester en justice qui sont liés par une convention collective, ou un accord d'établissement peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention en faveur d'un de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti et qu'il ne s'y soit pas opposé. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le groupement.

Article 151 : Lorsqu'une action née de la convention collective est intentée soit par une personne, soit par un groupement, tout groupement capable d'ester en justice, dont les membres sont liés par la convention ou l'accord, peut toujours intervenir à l'instance engagée en raison de l'intérêt collectif que la solution du litige peut présenter pour ses membres.

CHAPITRE VI :
DES CONVENTIONS COLLECTIVES DANS LES SERVICES, ENTREPRISES ET ETABLISSEMENTS PUBLICS

Article 152 : Lorsque le personnel des services, entreprises et établissements publics n'est pas soumis à un statut légal ou réglementaire particulier, des conventions collectives peuvent être conclues conformément aux dispositions du présent titre.

Article 153 : Lorsqu'une convention collective fait l'objet d'un arrêté d'extension, en application de l'article 143 du présent code, elle est, en l'absence de dispositions contraires, applicable aux services, entreprises et établissements publics visés à l'article 152 du présent code qui, en raison de leur nature et de leur activité, se trouvent placés dans son champ d'application.

TITRE V :
DU SALAIRE

CHAPITRE I :
DE LA DETERMINATION DU SALAIRE

Article 154 : Par salaire, il faut entendre, quels qu'en soient la dénomination et le mode de calcul, le salaire 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 par les dispositions conventionnelles ou réglementaires.

Article 155 : Dans les conditions prévues au présent titre, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les travailleurs, quels que soient leur nationalité, leur sexe, leur âge ou leur statut.

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

Les catégories et classifications professionnelles, ainsi que les critères de promotion professionnelle doivent être communs aux travailleurs des deux (02) sexes.

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

Article 156 : Dans le cas où un travailleur est déplacé du fait de son employeur pour exécuter de façon permanente un contrat de travail hors de sa résidence habituelle et de son lieu de travail initial, l'employeur est tenu de lui procurer un logement décent et suffisant pour lui et sa famille. A défaut, une indemnité dite « indemnité de logement » lui est allouée.

Le taux de l'indemnité de logement pour chaque catégorie de travailleur est déterminé par les conventions ou accords collectifs ou, à défaut, par arrêté du ministre chargé du travail, pris après avis consultatif du Conseil national du travail.

Dans le cas où le travailleur ne peut, par ses propres moyens, obtenir pour lui et sa famille un ravitaillement régulier en denrées alimentaires de première nécessité, l'employeur est tenu de le lui assurer.

A droit aux mêmes avantages, tout travailleur étranger venu au Togo pour l'exécution d'un contrat de travail à la demande d'un employeur. Chacune de ces prestations constitue un élément du salaire.

Article 157 : Lorsqu'un travailleur est astreint par obligation professionnelle à un déplacement occasionnel et temporaire hors du lieu de sa résidence habituelle, il a droit à une indemnité dite « indemnité de déplacement » dans les conditions prévues par la convention collective ou par le contrat individuel de travail.

Article 158 : Les salaires minima interprofessionnels garantis (SMIG) sont fixés par arrêté du ministre chargé du travail après avis consultatif du Conseil national du travail.

Dans la détermination du taux des salaires minima interprofessionnels garantis, il doit être tenu compte notamment des besoins des travailleurs et de leur famille, du niveau général des salaires dans le pays, du coût de la vie et ses fluctuations, des prestations de sécurité sociale, des facteurs d'ordre économique, des exigences du développement économique, de la productivité et du niveau de l'emploi.

Article 159 : La rémunération d'un travail à la tâche ou aux pièces doit être calculée de telle sorte qu'elle procure au travailleur de capacité moyenne et travaillant normalement, un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps effectuant un travail analogue.

Les travailleurs à la tâche ou aux pièces ne peuvent en aucun cas percevoir un salaire inférieur au SMIG lorsqu'ils travaillent au moins cent soixante (160) heures dans le mois.

Un arrêté du ministre chargé du travail, pris après avis consultatif du conseil national du travail, fixe les modalités d'application du présent article.

Article 160 : Aucun salaire n'est dû en cas d'absence en dehors des cas prévus par la réglementation, sauf accord entre les parties intéressées.

Article 161 : Les taux minima de salaires ainsi que les conditions de rémunération du travail à la tâche ou aux pièces sont affichés aux bureaux de l'employeur et sur les lieux de paie du personnel.

Article 162 : Lorsque la rémunération des services est constituée, en totalité ou en partie, par 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 la rémunération pendant la durée du congé payé, des indemnités de préavis et 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 (12) mois de service ayant précédé la cessation du travail.

CHAPITRE II :
DU PAIEMENT DU SALAIRE

SECTION I :
DU MODE DE PAIEMENT

Article 163 : Le salaire est payé en monnaie ayant cours légal en République togolaise. Toute stipulation contraire est interdite.

Le paiement du salaire doit être constaté par un bulletin de salaire ou tout autre support ou moyen vérifiable par des tiers.

Le paiement de tout ou partie du salaire en alcool, en boissons alcoolisées ou en tout autre produit nocif à la santé, est formellement interdit.

Le paiement de la totalité du salaire en nature est également interdit, sous réserve des dispositions de l'article 156 du présent code dont les modalités de calcul de la valeur des denrées fournies sont déterminées par dispositions conventionnelles ou, à défaut, par arrêté du ministre chargé du travail.

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

Article 164 : A l'exception des professions pour lesquelles des usages établis prévoient une périodicité de paiement différente, et qui sont déterminées par arrêté du ministre chargé du travail, pris après avis consultatif du Conseil national du travail, le salaire doit être payé à intervalles réguliers ne pouvant excéder quinze (15) jours pour les travailleurs engagés à la journée ou à la semaine, et un (01) mois pour les travailleurs engagés à la quinzaine ou au mois.

Les paiements mensuels doivent être effectués au plus tard huit (08) jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire.

Pour tout travail aux pièces ou au rendement dont l'exécution doit durer plus d'une quinzaine de jours, les dates de paiement peuvent être fixées de gré à gré, mais le travailleur doit recevoir chaque quinzaine des acomptes et être intégralement payé dans la quinzaine qui suit la livraison de l'ouvrage.

Les commissions acquises au cours d'un trimestre doivent être payées dans les trois (03) mois suivant la fin de ce trimestre.

Les travailleurs absents le jour de paie peuvent retirer leurs salaires aux heures normales d'ouverture de la caisse, conformément au règlement intérieur de l'entreprise ou de l'établissement.

Article 165 : En cas de résiliation ou de rupture du contrat, le salaire et les indemnités doivent être payés dès la cessation du service. Toutefois, en cas de litige, l'employeur peut obtenir du président du tribunal du travail, la consignation au greffe dudit tribunal de tout ou partie de la fraction saisissable des sommes dues.

L'employeur saisit le président du tribunal du travail par une déclaration écrite ou orale faite au plus tard dans les cinq (05) jours de la cessation du service, devant le greffier du tribunal qui l'inscrit sur un registre spécial.

La demande est aussitôt transmise au président qui fixe la date d'audience la plus proche possible.

Les parties sont immédiatement convoquées. Elles sont tenues de se présenter au jour et à l'heure fixés par le président du tribunal. Elles peuvent se faire assister ou représenter conformément aux dispositions de l'article 293 du présent code.

La décision du tribunal est exécutoire immédiatement, nonobstant opposition ou appel.

Article 166 : Le paiement du salaire doit être constaté par une pièce dressée ou certifiée par l'employeur ou son représentant et émargée par chaque intéressé ou par des témoins s'il est illettré. Ces pièces sont conservées par l'employeur dans les mêmes conditions que les pièces comptables et doivent être présentées à toute réquisition de l'inspecteur du travail et des lois sociales.

Sauf dérogation autorisée par l'inspecteur du travail et des lois sociales, les employeurs sont tenus de délivrer aux travailleurs, au moment du paiement, un bulletin individuel dont la contexture est fixée par arrêté du ministre chargé du travail, pris après avis consultatif du Conseil national du travail. Mention est faite par l'employeur du paiement du salaire sur un registre tenu à cette fin.

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

L'acceptation sans contestation 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 légales, réglementaires ou contractuelles.

Elle ne peut non plus valoir compte arrêté et réglé selon les dispositions du code civil.

SECTION II :
DES PRIVILEGES ET GARANTIES DE LA CREANCE DE SALAIRES

Article 167 : Les sommes dues aux entrepreneurs de tous les travaux ayant le caractère de travaux publics ne peuvent être frappées de saisie-attribution de créances, ni d'opposition au préjudice des ouvriers auxquels les salaires sont dus.

Les sommes dues aux ouvriers à titre de salaire sont payées de préférence à celles dues aux fournisseurs.

Article 168 : La créance de salaire de tout travailleur bénéficiant des dispositions du présent code est privilégiée sur les meubles et immeubles du débiteur. Elle prend rang dans l'ordre des créances privilégiées immédiatement après les frais de justice, les frais funéraires et les frais de dernières maladies.

Peuvent, en outre, faire valoir une action directe ou des privilèges spéciaux :

a) les maçons, charpentiers et autres ouvriers employés pour édifier, reconstruire ou réparer les bâtiments ou autres ouvrages quelconques dans les conditions prévues par le Code civil ;
b) les ouvriers qui ont travaillé, soit à la récolte, soit à la fabrication ou la réparation des ustensiles agricoles, soit à la conservation de la chose, dans les conditions prévues par le Code civil ;
c) les inscrits maritimes dans les conditions prévues par les lois en vigueur **;**
d) les ouvriers employés à la construction, à la réparation, à l'armement et à l'équipage du navire dans les conditions prévues par les lois en vigueur.

Article 169 : Sont privilégiées les sommes dues aux travailleurs et apprentis pour exécution et résiliation de leur contrat durant la dernière année ayant précédé le décès du débiteur, la saisie des biens ou la décision judiciaire d'ouverture d'une procédure collective.

Article 170 : Les dispositions de l'article 167 du présent code ne s'appliquent pas à la fraction insaisissable des sommes restantes dues sur les salaires effectivement gagnés par les ouvriers pendant les quinze (15) derniers jours de travail, ou par les employés pendant les trente (30) derniers jours, sur les commissions dues aux voyageurs et représentants de commerce pour les quatre-vingt-dix (90) derniers jours de travail et sur les salaires dus aux marins de commerce pour la dernière période de paiement.

A cette fraction insaisissable, représentant la différence entre les salaires et commissions dues et la portion saisissable de ces salaires et commissions telle qu'elle est déterminée par le décret prévu à l'article 174 du présent code, s'applique la procédure exceptionnelle suivante :

a) les fractions des salaires et commissions ainsi désignées pour faire l'objet d'une mesure d'exception doivent être payées, nonobstant l'existence de toute autre créance, dans les dix (10) jours qui suivent le jugement déclaratif de faillite ou de liquidation judiciaire et sur simple ordonnance du juge commissaire, à la seule condition que le syndic ou le liquidateur ait en mains les fonds nécessaires ;
b) au cas où cette condition ne serait pas remplie, lesdites fractions de salaires et commissions doivent être acquittées sur les premières rentrées de fonds, nonobstant l'existence et le rang de toute autre créance privilégiée ;
c) au cas où lesdites fractions de salaires et commissions sont payées grâce à une avance faite par le syndic, le liquidateur ou toute autre personne, le prêteur est, par cela même, subrogé dans les droits des salariés et doit être remboursé dès la rentrée des fonds nécessaires, sans qu'aucun autre créancier puisse y faire opposition.

Pour établir le montant des salaires, en vue de l'application des dispositions du présent article, il doit être tenu compte non seulement des salaires et appointements proprement dits, mais de

tous les accessoires desdits salaires et appointements et, éventuellement, de l'indemnité de préavis, de l'indemnité de congé payé et de l'indemnité pour rupture abusive du contrat de travail.

Article 171 : L'ouvrier détenteur de l'objet par lui ouvré peut exercer le droit de rétention dans les conditions prévues par le Code civil.

Les objets mobiliers confiés à un ouvrier pour être travaillés, façonnés, réparés ou nettoyés, et qui n'ont pas été retirés dans le délai d'un (01) an, peuvent être vendus dans les conditions et formes déterminées par la loi.

SECTION III :
DE LA PRESCRIPTION DE L'ACTION EN PAIEMENT OU EN REPETITION DU SALAIRE

Article 172 : L'action en paiement ou répétition du salaire se prescrit par cinq (05) ans. Le délai de prescription court du jour où le salaire est exigible. Il est suspendu lorsqu'il y a compte-arrêté ou citation en justice non périmée.

CHAPITRE III :
DES RETENUES SUR SALAIRE

Article 173 : En dehors des prélèvements obligatoires, des remboursements des sommes versées à des tiers en vertu d'une cession de salaires régulièrement consentie et des consignations qui peuvent être prévues par les conventions collectives et les contrats, il ne peut être fait de retenue sur les appointements ou salaires que dans les cas ci-après :

a) par saisie-attribution des créances ;
b) par cession volontaire souscrite par le cédant en personne et communiquée pour vérification à l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort quand il s'agit de remboursement des avances d'argent consenties par l'employeur aux travailleurs et devant le président du tribunal compétent dans les autres cas ;
c) en cas d'institution, dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, des sociétés de secours mutuel comportant le versement de cotisation par le travailleur.

Les acomptes de rémunération sur un travail en cours ne sont pas considérés comme des avances et sont déduits lors du paiement du salaire immédiatement consécutif.

Le plafond des prêts ou avances sur salaire consentis par l'employeur ne peut excéder le plafond fixé par décret en fonction de la quotité cessible du salaire.

La compensation entre les salaires et les sommes dues par le travailleur à l'employeur ne peut être opérée que par décision de justice, sauf cas de rupture de contrat imputable au travailleur ou pour cause de faute lourde.

Article 174 : Un décret, pris sur rapport du ministre chargé du travail, après avis consultatif du Conseil national du travail, fixe, en tenant compte de la nécessité d'assurer l'entretien du travailleur et de sa famille, les quotités cessibles et saisissables ainsi que l'assiette de calcul des retenues visées à l'article 173 du présent code.

La retenue visée à l'article précédent ne peut, pour chaque paie, excéder les taux fixés par ce décret. Les modalités et les limites des saisies et des cessions prescrites par ledit décret sont affichées aux bureaux de l'employeur ou sur les lieux de paie du personnel.

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

Article 175 : Les dispositions d'une convention ou d'un contrat autorisant tous autres prélèvements sont nulles et de nul effet.

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

CHAPITRE IV :
DES ŒUVRES SOCIALES D'ENTREPRISE

SECTION I :
DES ECONOMATS

Article 176 : 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 ou de l'établissement pour leurs besoins personnels et normaux.

Les économats sont admis sous la triple condition que :

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

Les prix des marchandises mises en vente doivent être affichés et lisibles.

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

La vente des alcools et spiritueux est interdite dans les économats, ainsi que sur le lieu de travail.

Article 177 : L'ouverture d'un économat dans les conditions prévues à l'article 176 du présent code est subordonnée à l'autorisation du directeur général du travail. Le fonctionnement de l'économat est contrôlé par l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort qui, en cas d'abus constaté, peut décider la fermeture provisoire pour une durée maximale d'un (01) mois.

La fermeture définitive d'un ou des économats des entreprises ou des établissements ne peut être décidée que par le directeur général du travail sur rapport de l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort.

SECTION II :
DES AUTRES SERVICES SOCIAUX

Article 178 : Des services sociaux, notamment des mutuelles, des coopératives, des cantines, des crèches, des cafétérias, des terrains de loisirs, sans que cette énumération soit limitative, peuvent être créés au niveau des entreprises ou des établissements dans des conditions fixées par arrêté du ministre chargé du travail après avis consultatif du Conseil national du travail.

TITRE VI :
DES CONDITIONS DU TRAVAIL

CHAPITRE I :
DE LA DUREE DU TRAVAIL ET DE L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 179 : Les cadres dirigeants d'entreprises ou d'établissements ne sont pas soumis aux dispositions du présent chapitre.

Sont considérés comme cadres dirigeants, les cadres auxquels sont confiés des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonomes et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement.

SECTION I :
DE LA DUREE DU TRAVAIL

Article 180 : Dans toute entreprise, même d'enseignement ou de bienfaisance, à l'exception de l'entreprise agricole, la durée du travail des employés ou ouvriers, de l'un ou l'autre sexe, de tout âge, travaillant à temps, à la tâche ou aux pièces, ne peut excéder quarante (40) heures par semaine.

Dans les exploitations agricoles, la durée légale du travail est fixée à deux mille quatre cents (2400) heures par an.

La durée journalière du travail ne peut excéder dix (10) heures, sous réserve des dispositions de l'article 181 du présent code, dans la limite de la durée hebdomadaire de quarante (40) heures.

Les heures effectuées au-delà de cette durée de travail ou de la durée considérée comme équivalente sont des heures supplémentaires donnant lieu à une majoration de salaire.

Les heures supplémentaires prévues à l'alinéa précédent ne peuvent excéder vingt (20) heures par semaine.

Les modalités d'application de la durée du travail et la durée maximale des heures supplémentaires qui peuvent être effectuées en cas de travaux urgents et exceptionnels ainsi que la durée du travail considérée comme équivalente sont fixées par arrêté du ministre chargé du travail après avis consultatif du Conseil national du travail.

Les conventions collectives déterminent le taux et les modalités de rémunération des heures supplémentaires effectuées de jour ou de nuit, pendant les jours ouvrables, les jours fériés et les jours de repos.

Article 181 : Lorsqu'il est nécessaire d'effectuer des travaux préparatoires ou complémentaires indispensables à l'activité générale de l'entreprise ou de l'établissement et qui ne peuvent être exécutés dans la limite de la durée journalière normale du travail, les travailleurs affectés aux

dits travaux peuvent être employés au-delà de ladite durée dans la limite journalière maximum de douze (12) heures.

La durée journalière de travail peut également être prolongée à douze (12) heures au maximum, lorsque l'entreprise ou l'établissement fait face à des travaux urgents qui doivent nécessairement être exécutés immédiatement pour prévenir des dangers imminents, organiser des mesures de sauvetage, réparer des accidents survenus soit au matériel, soit aux installations, soit aux bâtiments de l'entreprise ou pour éviter le dépérissement de certaines matières.

Les heures de travail effectuées conformément au présent article sont rémunérées sur la base du salaire afférent à la durée normale de travail.

Article 182 : Une durée de travail inférieure à la durée normale peut être stipulée dans le cadre du travail à temps partiel en application des dispositions des articles 58 et 59 du présent code.

SECTION II :
DE L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 183 : L'employeur peut, après consultation des représentants des travailleurs et, le cas échéant, des délégués syndicaux au sein de l'entreprise ou de l'établissement, mettre en place un dispositif d'aménagement du temps de travail en répartissant la durée du travail sur une période de référence supérieure à la semaine en fonction des besoins de l'entreprise ou de l'établissement, à condition que la durée du travail n'excède pas dix (10) heures par jour.

Cette mesure n'entraîne aucune réduction du salaire mensuel.

L'aménagement du temps de travail est mis en place par accord collectif ou par décision unilatérale de l'employeur.

La période de référence sus-indiquée ne peut dépasser un (01) an en cas d'accord collectif et trois (03) mois en cas de décision unilatérale de l'employeur.

Les heures supplémentaires sont décomptées à l'issue de cette période de référence. Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire moyenne de quarante (40) heures calculée sur la période de référence.

CHAPITRE II :
DU TELETRAVAIL OU DU TRAVAIL A DISTANCE

Article 184 : Constitue un télétravail ou un travail à distance, la prestation de travail effectuée en tout ou partie par le travailleur, notamment au moyen des technologies de l'information et de la communication, hors du lieu où le travail aurait dû être exécuté.

L'employeur peut, notamment en cas de circonstances exceptionnelles, de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, nécessitant un aménagement des postes de travail, mettre en place le télétravail ou le travail à distance pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise ou de l'établissement et le maintien de l'emploi.

L'employeur peut également, en concertation avec les représentants du personnel, mettre en place le télétravail ou le travail à distance lorsque les circonstances et les moyens matériels et technologiques le permettent.

Les conditions de mise en place du télétravail ou du travail à distance sont fixées par les conventions ou accords collectifs de travail et, à défaut, par le règlement intérieur de l'entreprise ou de l'établissement.

A défaut de convention collective, d'accord collectif ou de règlement intérieur applicable, les conditions de mise en place du télétravail ou du travail à distance sont fixées de commun accord entre l'employeur et les travailleurs ou leurs représentants.

La convention ou accord collectif de travail, à défaut, le règlement intérieur fixe notamment :

a) les conditions de passage en télétravail ou travail à distance et les conditions de retour à une exécution normale du contrat de travail ;
b) les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ou du travail à distance ;
c) les modalités de contrôle du temps de travail ;
d) les modalités d'accès des personnes handicapées à une organisation en télétravail ou travail à distance.

L'employeur met à la disposition du télétravailleur ou du travailleur à distance les moyens matériels, techniques et technologiques nécessaires. A défaut, il lui verse en contrepartie une indemnité compensatrice au cas où le télétravailleur ou le travailleur à distance utilise son propre matériel ou ses propres moyens.

Article 185 : Le télétravailleur bénéficie des mêmes droits que le travailleur qui exécute sa prestation de travail dans les locaux de l'entreprise ou de l'établissement.

L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de la prestation de travail du télétravailleur est un accident du travail au sens du code de sécurité sociale.

CHAPITRE III :
DU TRAVAIL DE NUIT

Article 186 : Est considéré comme travail de nuit, le travail effectué entre vingt-deux (22) heures et cinq (05) heures.

Article 187 : Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs de moins de dix-huit (18) ans, sauf dérogation accordée dans des conditions fixées par arrêté du ministre chargé du travail, après avis consultatif du Conseil national du travail, en raison de la nature particulière de l'activité professionnelle.

Article 188 : Les heures de travail effectuées de jour comme de nuit sont rémunérées au taux normal, sous réserve de dispositions plus favorables des conventions collectives.

CHAPITRE IV :
DU TRAVAIL DES FEMMES ENCEINTES

Article 189 : Des arrêtés du ministre chargé du travail, pris après avis consultatif du Conseil national du travail, fixent la nature des travaux interdits aux femmes enceintes.

Ne peuvent être interdits que les travaux de nature à porter atteinte à leur capacité de procréation ou ceux affectant leur santé ou celle de leur enfant.

Article 190 : Toute femme enceinte, dont l'état a été constaté par un médecin, peut quitter le travail sans préavis et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture de contrat.

A l'occasion de son accouchement, et sans que cette interruption puisse être considérée comme une cause de rupture du contrat, toute femme a le droit de suspendre son travail pendant quatorze (14) semaines consécutives, dont six (06) semaines après la délivrance.

Quand l'accouchement a lieu après la date qui était présumée, le congé pris antérieurement est, dans tous les cas, prolongé jusqu'à la date effective, et la durée du congé à prendre obligatoirement après l'accouchement n'est pas réduite.

La suspension peut être prolongée de trois (03) semaines en cas de maladie dûment constatée, et résultant de la grossesse, des couches ou en cas de grossesses multiples ou pour des causes intéressant la santé de l'enfant, sa situation de handicap ou celle de sa mère.

Dans tous les cas, la femme a droit, pendant la période de suspension de contrat de travail, à la charge de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale, à une indemnité égale à la moitié du salaire qu'elle percevait au moment de la suspension du travail, l'autre moitié étant à la charge de l'employeur.

Toute convention contraire aux dispositions du présent article, est nulle et de nul effet.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail de la femme salariée durant le congé de maternité.

Article 191 : Pendant la période de quinze (15) mois qui suit la naissance de l'enfant, la mère a droit à des repos pour l'allaitement. La durée totale de ces repos ne peut dépasser une (01) heure par jour 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 V :
DES JEUNES TRAVAILLEURS

Article 192 : Sous réserve des dispositions relatives à l'apprentissage, les enfants, de l'un ou l'autre sexe, ne peuvent être employés dans aucune entreprise ou établissement, ni réaliser aucun type de travail, même pour leur propre compte, avant l'âge de quinze (15) ans révolus, sauf dérogation prévue par arrêté du ministre chargé du travail, pris après avis consultatif du Conseil national du travail compte tenu des circonstances locales et des tâches qui peuvent leur être demandées.

Dans tous les cas, sont interdites les pires formes de travail des enfants.

Sont considérées comme pires formes de travail des enfants :

a) toutes formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage, ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés ;
b) l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques ;
c) l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants, tels que les définissent les conventions internationales pertinentes ;
d) les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant.

Le fait de soumettre un enfant à des pires formes de travail est passible de sanctions pénales.

Un arrêté du ministre chargé du travail pris après avis consultatif du Conseil national du travail, détermine les travaux visés au point d) du présent article.

Article 193 : Les enfants de plus de quinze (15) ans peuvent effectuer des travaux légers. Les employeurs sont tenus d'adresser une déclaration préalable à l'inspecteur du travail et des lois sociales qui dispose d'un délai de huit (08) jours pour notifier son désaccord éventuel.

Après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs reconnues représentatives selon les secteurs d'activités, le ministre chargé du travail détermine par arrêté, les catégories d'entreprises ou d'établissements interdites aux jeunes gens et l'âge limite jusqu'auquel s'applique l'interdiction.

CHAPITRE VI:
DU TRAVAIL DES PERSONNES HANDICAPEES

Article 194 : Est considérée comme personne handicapée, toute personne qui, du fait d'une déficience motrice, sensorielle ou mentale, congénitale ou acquise, est dans l'incapacité d'assurer par elle-même tout ou partie des nécessités d'une vie individuelle ou sociale normale et se trouve empêchée ou limitée dans ses possibilités de jouir des mêmes droits et de faire face aux mêmes obligations que ses concitoyens de même sexe et de même âge.

Le statut de personne handicapée doit être dûment constaté par les services pluridisciplinaires agréés, notamment les services de santé agréés.

Article 195 : Les conditions de travail des personnes handicapées sont déterminées par décret en conseil des ministres de manière à favoriser le recrutement de ces personnes.

CHAPITRE VII :
DES DISPOSITIONS COMMUNES AUX JEUNES TRAVAILLEURS ET AUX PERSONNES HANDICAPEES

Article 196 : Le temps de repos qui sépare deux (2) journées consécutives de travail des jeunes travailleurs ne peut être inférieur à douze (12) heures consécutives.

Article 197 : L'inspecteur du travail et des lois sociales peut requérir l'examen des jeunes travailleurs et des personnes handicapées par un médecin-inspecteur du travail ou par un médecin agréé, en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs capacités.

La personne handicapée ou le jeune travailleur ne peut être maintenu dans un emploi reconnu au-dessus de ses capacités et doit être affecté à un emploi convenable. Si cela n'est pas possible, le contrat doit être résilié avec paiement par l'employeur, de l'indemnité de préavis et, éventuellement, de l'indemnité de licenciement.

CHAPITRE VIII :
DU REPOS HEBDOMADAIRE ET DES JOURS FERIES

Article 198 : Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au minimum de vingt-quatre (24) heures consécutives par semaine. Il a lieu en principe le dimanche.

Les modalités d'application de l'alinéa précédent, notamment les professions pour lesquelles et les conditions dans lesquelles le repos peut exceptionnellement, et pour des motifs nettement établis, soit être donné par roulement ou collectivement d'autres jours que le dimanche, soit être suspendu par compensation des fêtes religieuses ou locales, sont fixées par arrêté du ministre chargé du travail.

Article 199 : La liste et le régime des jours fériés sont déterminés par décret en conseil des ministres et affichés sur les lieux de travail.

CHAPITRE IX :
DES CONGES ET TRANSPORTS

SECTION I :
DES CONGES PAYES

Article 200 : Sauf dispositions plus favorables des conventions collectives ou de contrat de travail individuel, le travailleur acquiert droit au congé payé, à la charge de l'employeur, à raison de deux (02) jours et demi par mois de service effectif.

Pour le calcul de la durée du congé acquis, ne sont pas déduites :

a) les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle ;
b) les périodes de repos des femmes en couche prévues à l'article 190 du présent code ;
c) les périodes de grève ou le lock-out déclenchés dans le respect de la procédure de règlement des conflits collectifs de travail ;
d) les périodes d'absence du travailleur autorisée par l'employeur en vertu de la réglementation, des conventions collectives ou d'accords individuels ;
e) la période de mise à pied disciplinaire ou de mise à pied conservatoire du travailleur ou la période de mise à pied conservatoire du délégué du personnel dans l'attente de la décision de l'inspecteur du travail et des lois sociales ;
f) la période de chômage technique ou économique ;
g) les périodes d'absences pour maladie dûment constatée par un médecin agréé dans la limite de six (06) mois.

Dans la limite de dix (10) jours par an et en l'absence de dispositions conventionnelles plus favorables, ne peuvent être déduites de la durée du congé acquis, les permissions exceptionnelles qui ont été accordées au travailleur à l'occasion d'événements familiaux touchant directement son foyer. Par contre, les congés spéciaux accordés en sus des jours fériés peuvent être déduits s'ils n'ont pas fait l'objet d'une compensation ou récupération des journées ainsi accordées.

Article 201 : Le droit au congé est acquis après une durée de service effectif d'un (01) an. Toutefois, les parties au contrat peuvent convenir d'une jouissance de ce droit au prorata temporis, après six (06) mois consécutifs de travail.

La jouissance effective de congé peut être reportée par accord des parties sans que la durée de service effectif ouvrant droit au congé puisse excéder deux (02) ans.

En cas de rupture ou d'expiration du contrat avant que le travailleur ait acquis droit au congé, une indemnité calculée sur la base des droits acquis d'après l'article 200 du présent code ou d'après les dispositions de la convention collective ou du contrat de travail individuel doit être accordée à la place du congé.

Sauf dispositions contraires des conventions ou accords collectifs de travail, toute clause prévoyant l'octroi d'une indemnité compensatrice en lieu et place du congé est nulle et de nul effet.

Article 202 : L'employeur verse au travailleur pour toute la durée du congé, une allocation qui est calculée, à l'exclusion des primes de rendement, sur la base de la moyenne des salaires et des différents éléments de rémunération définis à l'article 162 du présent code dont le travailleur bénéficiait au cours des douze (12) derniers mois donnant droit au congé.

L'allocation de congé est égale au douzième de la rémunération calculée sur les bases ci-dessus, sauf dispositions plus favorables des conventions collectives ou des contrats individuels de travail.

Pour les travailleurs recrutés hors du Togo, la durée du congé est augmentée des délais de route.

Sauf conventions plus favorables, les délais de route ne peuvent être supérieurs au temps nécessaire au travailleur pour se rendre en congé du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle et en revenir, le cas échéant.

SECTION II :
DES VOYAGES ET TRANSPORTS

Article 203 : Sous réserve des dispositions prévues à l'article 206 du présent code, sont à la charge de l'employeur, les frais de voyage du travailleur recruté hors du Togo, de son conjoint et de ses enfants mineurs vivant à sa charge, ainsi que les frais de transport de leurs bagages du lieu de résidence habituelle au lieu d'emploi et du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle:

a) en cas d'expiration du contrat à durée déterminée ;

b) en cas de rupture du contrat lorsque le travailleur a acquis droit au congé dans les conditions prévues à l'article 201 du présent code ;

c) en cas de rupture du contrat ou de l'engagement à l'essai du fait de l'employeur ;

d) en cas de rupture du contrat due à un cas de force majeure.

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

Toutefois, le contrat de travail ou la convention collective peut prévoir une durée minimale de séjour en deçà de laquelle le coût du transport des familles n'est pas à la charge de l'employeur. Cette durée ne peut excéder douze (12) mois.

Les frais de voyage ne sont dus par l'employeur qu'en cas de déplacement effectif du travailleur.

Article 204 : Lorsque le contrat est rompu pour des causes autres que celles visées à l'article 203 du présent code ou pour faute lourde du travailleur, le montant des frais de transport aller et retour incombant à l'employeur est proportionnel au temps de service du travailleur.

Article 205 : La classe de passage et le poids des bagages sont déterminés par la situation occupée par le travailleur dans l'entreprise ou l'établissement, 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 206 : Sauf stipulation contraire, les voyages et transports sont effectués par une voie et des moyens normaux au choix de l'emp1oyeur. Le travailleur qui use d'une voie ou de moyens de transport plus coûteux que ceux régulièrement choisis ou agréés par l'employeur n'est défrayé par celui-ci qu'à concurrence des frais occasionnés par la voie ou les moyens régulièrement choisis.

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

Les délais de transports ne sont pas compris dans la durée maximale du contrat telle que prévue à l'article 48 du présent code.

Article 207 : A défaut de convention contraire, le travailleur qui use d'une voie ou de moyens de transport moins rapides que ceux régulièrement choisis par l'employeur ne peut prétendre de ce fait à des délais de route plus longs que ceux prévus par la voie et les moyens normaux.

S'il use d'une voie ou de moyens plus rapides, il bénéficie, en p1us 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 208 : Le travailleur qui a cessé son service peut faire valoir auprès de son ancien employeur, des droits en matière de voyage et de transports dans un délai maximal de cinq (05) ans, à compter du jour de la cessation du travail chez ledit employeur.

Article 209 : Les dispositions de la présente section ne peuvent être un obstacle à l'application de la réglementation sur les conditions d'admission et de séjour des travailleurs étrangers.

Le travailleur a le droit d'exiger le remboursement en espèces du montant des frais de rapatriement à la charge de l'employeur, qu'il justifie avoir engagé.

TITRE VII :
DE LA PROTECTION SOCIALE

CHAPITRE I :
DE L'IMMATRICULATION DES TRAVAILLEURS

Article 210 : Tout travailleur soumis au présent code est immatriculé à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) conformément aux dispositions du code de sécurité sociale.

L'employeur est responsable de l'immatriculation et de l'affiliation des travailleurs auprès des organismes de protection sociale, notamment ceux en charge de la sécurité sociale et de l'assurance maladie.

Tout employeur qui ne se conforme pas à l'obligation de déclaration et d'immatriculation de ses travailleurs s'expose aux sanctions administratives et pénales telles que prévues par le code de sécurité sociale.

CHAPITRE II :
DE L'ACCESSIBILITE AU TRAVAIL

Article 211 : Tout employeur est tenu de prendre des mesures nécessaires pour favoriser l'accès des personnes handicapées à leur lieu de travail.

Un arrêté du ministre chargé du travail, pris après avis consultatif du Conseil national du travail, fixe les modalités d'application du présent article.

CHAPITRE III :

DE LA SECURITE ET DE LA SANTE AU TRAVAIL

Article 212 : Il est institué auprès du ministre chargé du travail et présidé par le directeur général du travail, un comité technique consultatif de sécurité et de santé au travail doté d'un secrétariat permanent.

Ce comité donne son avis, outre les cas prévus par le présent code, sur les demandes d'homologation des dispositifs de protection des appareils, machines ou éléments de machines dangereux à installer dans les établissements et sur les lieux de travail, ainsi que sur celles des produits potentiellement toxiques.

Un arrêté du ministre chargé du travail détermine la composition et le fonctionnement du comité technique consultatif de sécurité et de santé au travail dans lequel toutes les parties intéressées doivent être représentées.

Article 213 : Les conditions et les mesures générales d'hygiène, de sécurité et de santé sur les lieux de travail sont fixées par décret en conseil des ministres après avis du comité technique consultatif de sécurité et de santé au travail.

Les conditions et les mesures particulières d'hygiène, de sécurité et de santé sur les lieux de travail sont fixées par arrêté du ministre chargé du travail, pris après avis consultatif du comité technique consultatif de sécurité et de santé au travail.

Cet arrêté tient compte des conditions locales. Il précise les cas et conditions dans lesquels l'inspecteur du travail et des lois sociales doit recourir à la procédure de la mise en demeure.

Article 214 : La mise en demeure en matière d'hygiène et de sécurité au travail doit être faite par écrit, soit sur le registre d'employeur, soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

La mise en demeure est datée et signée ; elle précise les infractions ou dangers constatés et fixe les délais dans lesquels ils doivent avoir disparu.

Article 215 : Lorsqu'il existe des conditions de travail dangereuses pour la sécurité, ou la santé des travailleurs et non visées par les textes prévus à l'article 213 du présent code, l'employeur est mis en demeure par l'inspecteur du travail et des lois sociales d'y remédier dans les formes et conditions prévues à l'article précédent.

Article 216 : L'employeur est responsable de l'application des mesures prescrites par les dispositions du présent titre et par les textes pris pour leur application.

L'employeur est tenu de déclarer à l'inspecteur du travail et des lois sociales dans le délai de quarante-huit (48) heures ouvrables, tout accident du travail survenu ou toute maladie professionnelle constatée dans l'entreprise ou l'établissement. Les modalités de cette déclaration sont fixées par la législation relative aux accidents de travail et aux maladies professionnelles.

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

Article 217 : Toute entreprise ou établissement doit observer des mesures adéquates d'hygiène, de sécurité et de santé.

Ces mesures comprennent notamment :

1. les actions de prévention des risques professionnels ;
2. les actions d'information et de formation ;
3. la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés ;
4. le respect des normes sociales et environnementales établies par les services ou organismes compétents.

Article 218 : L'employeur a une obligation générale de formation à la sécurité de tous ses travailleurs.

Il doit porter une attention particulière aux risques encourus par les travailleurs sous contrat de travail à durée déterminée et sous contrats d'intérim. Ces derniers doivent recevoir une information sur les risques spécifiques à l'entreprise ou l'établissement dans lesquels ils interviennent temporairement.

La liste des postes de travail présentant des risques particuliers est établie par l'employeur, après avis du médecin-inspecteur du travail et du comité de sécurité et santé au travail, ou, à défaut, des délégués du personnel.

Pour l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, l'employeur tient compte de la nature des activités dans l'établissement ou l'entreprise, des procédés de fabrication, des équipements de travail, des produits ou substances chimiques.

Article 219 : Le travailleur est tenu de prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que celle des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Article 220 : Le travailleur doit alerter immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ou de celle des autres travailleurs de l'entreprise ou de l'établissement.

Si le travailleur en danger se retire d'une telle situation, l'employeur ne peut lui demander de reprendre son activité tant que persiste le danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.

Aucune sanction ne peut être retenue à l'encontre du travailleur qui s'est retiré d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé ou du travailleur ayant dénoncé cette situation.

Article 221 : Le travailleur alerte immédiatement l'employeur s'il estime, de bonne foi, que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'entreprise ou l'établissement font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement.

Un arrêté du ministre chargé du travail pris après avis consultatif du Comité technique consultatif de sécurité et santé au travail fixe les conditions d'exercice des droits d'alerte et de retrait prévus à l'alinéa précédent du présent article et par les articles 218, 219 et 220 du présent code.

Article 222 : Il est institué un comité de sécurité et santé au travail dans tous les établissements ou entreprises employant au moins vingt-cinq (25) travailleurs.

Pour les autres établissements ou entreprises, l'employeur désigne un délégué à la sécurité parmi les travailleurs.

Les missions et les modalités d'organisation et de fonctionnement de ce comité sont fixées par arrêté du ministre chargé du travail après avis du comité technique consultatif de sécurité et santé au travail.

CHAPITRE IV :
DES SERVICES DE SECURITE ET DE SANTE AU TRAVAIL

Article 223 : Toute entreprise ou établissement, de quelle que nature que ce soit, doit assurer un service de sécurité et santé à ses travailleurs.

Le service de santé et sécurité au travail est un service destiné à :

a) assurer la protection des travailleurs contre toute atteinte à la santé pouvant résulter de leur travail ou des conditions dans lesquelles celui-ci s'effectue ;
b) contribuer à l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine ;
c) contribuer à l'établissement et au maintien du meilleur degré possible de bien-être physique et mental des travailleurs ;
d) assurer l'éducation sanitaire des travailleurs pour un comportement conforme aux normes et consignes de santé et sécurité au travail.

Des arrêtés conjoints du ministre chargé du travail et du ministre chargé de la santé, déterminent les modalités d'application, d'organisation et de fonctionnement des services de sécurité et santé au travail.

Ils déterminent les conditions dans lesquelles sont effectuées les différentes surveillances de la santé des travailleurs, du milieu du travail, de la prévention, de l'amélioration des conditions de travail et le suivi-évaluation des activités.

Ils classent, compte tenu des conditions locales, du nombre des travailleurs et des risques, les entreprises ou établissements dans les catégories suivantes :

a) entreprises ou établissements devant s'assurer un service de sécurité autonome avec un ou plusieurs médecins, infirmiers et autres spécialistes en sécurité et santé au travail ;
b) entreprises ou établissements devant s'assurer un service de sécurité et santé inter-entreprises avec un ou plusieurs médecins et infirmiers spécialistes en santé au travail.

Article 224 : L'employeur doit obligatoirement mettre à la disposition du personnel soignant des locaux adaptés, du matériel médical, des médicaments et consommables bio-médicaux, conformément à la liste fixée par arrêté conjoint du ministre chargé du travail et du ministre chargé de la santé après avis du comité technique consultatif de sécurité et de santé au travail.

Article 225 : Ne comptent pour l'application des prescriptions de l'article 224 du présent code que les médecins et infirmiers agréés par le ministre chargé du travail et le ministre chargé de la santé. Les conditions d'agrément sont fixées par arrêté conjoint du ministre chargé du travail et du ministre chargé de la santé.

Article 226 : Plusieurs entreprises ou établissements peuvent organiser des services médicaux communs à un groupe d'entreprises, selon les modalités fixées par arrêté conjoint du ministre chargé du travail et du ministre chargé de la santé.

Chacune des entreprises concernées reste néanmoins tenue d'avoir une infirmerie avec salle d'isolement pour les cas urgents. Le nombre de lits, le matériel technique de surveillance des lieux de travail, de la surveillance des travailleurs et l'approvisionnement sont fixés par arrêté conjoint du ministre chargé du travail et du ministre chargé de la santé, après avis du comité technique consultatif de sécurité et de santé au travail.

Article 227 : Pour les entreprises et établissements éloignés où le logement des travailleurs et des membres de leur famille est assuré par l'employeur, ces derniers peuvent être consultés par le personnel soignant de l'établissement et, le cas échéant, recevoir les soins et les traitements de première nécessité.

Les résultats des visites de surveillance des lieux de travail et de la santé des travailleurs sont consignés respectivement sur un registre spécial et dans un carnet de santé des travailleurs dont les modèles sont fixés par arrêté conjoint du ministre chargé du travail et du ministre chargé de la santé, après avis du comité technique consultatif de sécurité et santé au travail**.**

Article 228 : En cas de maladie d'un travailleur ou d'un membre de sa famille logé avec lui aux frais de l'entreprise ou de l'établissement, l'employeur est tenu de lui fournir gratuitement les soins et médicaments dans la limite des moyens définis au présent chapitre.

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

Article 229 : L'employeur doit, après avoir assuré les premiers secours et les soins d'urgence, faire transporter au centre médical le plus proche, les blessés et les malades transportables qui ne peuvent être traités avec les moyens dont il dispose.

Si l'employeur ne dispose pas immédiatement de moyens appropriés, il en rend compte d'urgence au préfet ou au maire le plus proche.

Celui-ci fait procéder au transport par les moyens à sa disposition. Tous les frais occasionnés de ce fait à l'administration, sont remboursés par l'employeur au tarif officiel des transports sanitaires.

CHAPITRE V :
DE L'ASSURANCE MALADIE

Article 230 : Tout employeur soumis au présent code a l'obligation de souscrire au profit de ses travailleurs un contrat d'assurance couvrant les risques liés à la maladie et aux accidents non professionnels.

Article 231 : Sauf dispositions plus favorables des conventions collectives, accords collectifs ou contrat de travail, les cotisations dues au titre de l'assurance maladie sont à la charge conjointe de l'employeur et du travailleur.

Le travailleur ne peut s'opposer au prélèvement de sa quote-part.

La part contributive de chacune des parties est fixée par voie réglementaire.

Article 232 : L'employeur est débiteur vis-à-vis de l'organisme de prévoyance santé de l'ensemble des cotisations dues.

TITRE VIII :
DES SERVICES DE CONTROLE

CHAPITRE I :
DE L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DES LOIS SOCIALES

Article 233 : L'inspection du travail et des lois sociales est assurée par un corps spécialisé de fonctionnaires composé d'inspecteurs et de contrôleurs du travail et des lois sociales.

Un décret en conseil des ministres fixe le statut particulier de ces fonctionnaires qui doivent bénéficier de moyens matériels et de ressources financières nécessaires à leur indépendance et à l'exercice de leurs fonctions.

Article 234 : Les inspecteurs du travail et des lois sociales ont notamment pour attributions de :

a) veiller à l'application des dispositions édictées en matière de travail, de rapports professionnels individuels et collectifs, et informer l'autorité compétente des insuffisances constatées ;
b) éclairer de leurs conseils et de leurs recommandations les employeurs et les travailleurs ;
c) apporter leur concours aux employeurs et aux travailleurs pour le règlement amiable des différends individuels ;
d) conduire des enquêtes sur les risques professionnels.

Ils peuvent être chargés par le directeur général du travail de :

a) l'étude de 1a conjoncture économique et sociale, notamment des problèmes de salaires et de prix ;
b) l'étude de l'évolution des rapports professionnels et des relations avec les organismes professionnels ;
c) l'étude des rapports contractuels de travail.

Article 235 : Les inspecteurs du travail et des lois sociales sont astreints au secret professionnel sous peine des sanctions prévues par le code pénal.

Ils prêtent serment devant la cour d'appel en ces termes : « Je jure de bien et fidèlement remplir mes fonctions et de ne pas révéler, même après avoir quitté mon service, les secrets de fabrication et, en général, les procédés d'exploitation dont je pourrais avoir connaissance dans l'exercice de mes fonctions ».

Ils doivent tenir pour confidentielle toute plainte leur signalant un défaut dans les installations ou une infraction aux dispositions légales ou réglementaires.

Article 236 : Les inspecteurs du travail et des lois sociales ne peuvent pas avoir un intérêt quelconque, direct ou indirect, dans les entreprises ou les établissements placés sous leur contrôle.

Article 237 : Les inspecteurs du travail et des lois sociales sont habilités à constater par procès-verbaux faisant foi jusqu'à preuve du contraire, les infractions aux dispositions de la législation et de la réglementation du travail.

Article 238 : Avant de dresser le procès-verbal, l'inspecteur du travail et des lois sociales met le chef d'établissement en demeure.

La mise en demeure est faite, soit par écrit sur le registre d'employeur, soit par lettre avec accusé de réception ou avec décharge sur un cahier de transmission. Elle précise les infractions constatées et fixe les délais dans lesquels elles doivent avoir disparu.

Au terme du délai imparti par la mise en demeure et lorsque l'employeur n'en a pas tenu compte, notamment en prenant les mesures ou en entamant les diligences pour faire cesser l'infraction, l'inspecteur du travail et des lois sociales dresse procès-verbal après constat. Le procès-verbal, daté et signé par l'inspecteur du travail et des lois sociales, relate les faits constitutifs de l'infraction.

En cas d'extrême urgence, l'inspecteur du travail et des lois sociales peut dresser un procès-verbal sans mise en demeure préalable. Il peut également ordonner 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 et des lois sociales devant les juridictions compétentes, qui doivent statuer dans les huit (08) jours.

Toutefois, l'inspecteur du travail et des lois sociales peut proposer au contrevenant une transaction dont les modalités de règlement sont déterminées par un arrêté conjoint du ministre chargé du travail et du ministre chargé des finances.

En cas de refus de paiement de la transaction, dans un délai maximum de trois (03) mois, un procès-verbal est adressé au procureur de la République aux fins de poursuite.

L'inspecteur du travail et des lois sociales est tenu informé par le Trésor public en cas de paiement de la transaction ou par le ministère public de la suite réservée au procès-verbal en cas de refus de paiement.

Article 239 : Les inspecteurs du travail et des lois sociales ont le pouvoir de :

a) pénétrer librement, sans avertissement préalable, à toute heure de jour et de nuit, dans les entreprises ou établissements assujettis au contrôle de l'inspection et 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. Ils doivent prévenir au début de leur inspection le chef d'entreprise ou le chef d'établissement ou son suppléant ; celui-ci peut les accompagner au cours de leur visite ;
b) requérir, si besoin est, les avis et les consultations de médecins et techniciens, notamment en ce qui concerne les prescriptions d'hygiène, de santé et de sécurité au travail.

Les médecins et techniciens agréés sont tenus au secret professionnel dans les mêmes conditions et sous les mêmes sanctions que les inspecteurs du travail et des lois sociales ;

c) se faire accompagner dans leurs visites des membres du comité de sécurité et santé au travail, d'interprètes officiels assermentés et des délégués du personnel de l'entreprise ou l'établissement visités, ainsi que des médecins et techniciens visés ci-dessus ;
d) procéder ou faire procéder à tous les examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que des dispositions applicables sont effectivement observées notamment:
    - interroger, avec ou sans témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise ou de l'établissement, contrôler leur identité, demander des renseignements à toute autre personne dont le témoignage peut sembler utile ;
    - requérir la production de tout registre ou document dont la tenue est prescrite par le présent code et par les textes pris pour son application ;

- prélever et emporter aux fins d'analyse, en présence du chef d'entreprise ou du chef d'établissement ou de son suppléant, et contre reçu, des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées.

Article 240 : Les contrôleurs du travail et des lois sociales assistent les inspecteurs du travail et des lois sociales dans l'exercice de leurs fonctions ; ils sont habilités à constater les infractions par les rapports écrits au vu desquels l'inspecteur peut décider de dresser procès-verbal dans les formes prévues à l'article 238 du présent code.

Toutefois, les inspecteurs du travail et des lois sociales peuvent, à titre exceptionnel, déléguer leurs pouvoirs aux contrôleurs du travail et des lois sociales pour une mission déterminée de contrôle ou de vérification.

Les contrôleurs du travail et des lois sociales prêtent, devant le tribunal de première instance de leur ressort, le serment prévu à l'article 235 du présent code.

Article 241 : Dans les mines, minières et carrières, ainsi que dans les entreprises ou établissements et chantiers où les travaux sont soumis au contrôle d'un service technique, les fonctionnaires chargés de ce contrôle veillent à ce que les installations relevant de leur contrôle technique soient aménagées en vue de garantir la sécurité des travailleurs. Ils assurent l'application des règlements spéciaux qui peuvent être pris dans ce domaine et disposent à cet effet et dans cette limite des pouvoirs des inspecteurs du travail et des lois sociales. Ils portent à la connaissance de l'inspecteur du travail et des lois sociales les mesures qu'ils ont prescrites et, le cas échéant, les mises en demeure qui sont notifiées.

L'inspecteur du travail et des lois sociales peut à tout moment effectuer avec les fonctionnaires mentionnés à l'alinéa précédent la visite des mines, minières, carrières, entreprises ou établissements et chantiers soumis à un contrôle.

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

La nomenclature de ces établissements ou parties d'établissement est dressée par décret en conseil des ministres sur proposition de l'autorité militaire compétente.

Article 242 : A défaut de contrôleur du travail et des lois sociales dans une localité donnée, le contrôleur du travail et des lois sociales de la localité la plus proche le supplée de plein droit.

Article 243 : Les dispositions des articles 234, 237, 238 et 240 du présent code ne dérogent pas aux règles de droit commun quant à la constatation et la poursuite des infractions par les officiers de police judiciaire.

CHAPITRE II :
DES ACTIVITES DE SANTE AU TRAVAIL

Article 244 : Les activités de santé au travail sont coordonnées par un médecin-inspecteur du travail placé sous l'autorité du directeur général du travail. Il prête serment dans les conditions prévues à l'article 235 du présent code.

Il n'est pas habilité à dresser des mises en demeure, des procès-verbaux au cours de ses visites et enquêtes. Il fait des rapports de contrôle dont il adresse copie à l'inspecteur du travail et des lois sociales, dans lesquels sont mentionnées les infractions ou irrégularités constatées au cours des visites et enquêtes.

Article 245 : Le médecin-inspecteur du travail est chargé :

a) de contrôler le fonctionnement des services médicaux du travail au sein des entreprises ou établissements ;
b) de contrôler l'exécution des différentes prestations prévues par le présent code en collaboration avec les services psychotechniques en vue de l'orientation professionnelle des travailleurs, de leur reclassement ou de leur rééducation professionnelle ;
c) d'étudier les problèmes relatifs à la physiologie du travail, à l'ergonomie et à la prévention des risques professionnels ;
d) de veiller, en collaboration avec l'inspecteur du travail et des lois sociales, à l'application de la législation et de la réglementation en matière de protection de la santé des travailleurs ;
e) de procéder aux visites périodiques, aux visites de reprise du travail et aux visites annuelles.

Des arrêtés du ministre chargé du travail fixent les conditions dans lesquelles sont effectuées ces visites.

TITRE IX :
DU PLACEMENT DES TRAVAILLEURS

CHAPITRE I :
DES PRINCIPES GENERAUX

Article 246 : Est considéré comme activité de placement de travailleurs, le fait pour toute personne physique ou morale de servir d'intermédiaire pour trouver un emploi à un demandeur d'emploi.

Les entreprises ou établissements de placement de travailleurs doivent être agréés par le ministre chargé du travail.

Article 247 : Le service public du placement est assuré par l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE).

Les opérations de placement peuvent être également assurées par des entreprises ou établissements de placement payant de travailleurs. Les entreprises ou établissements d'intérim peuvent fournir des services de placement payant de travailleurs.

Est considéré comme activité de placement payant de travailleurs, le fait pour toute personne physique ou morale de servir d'intermédiaire pour trouver un emploi à un demandeur en tirant de cette opération un profit matériel et/ou financier direct ou indirect.

Avant tout placement, les entreprises ou établissements de placement payant de travailleurs doivent s'assurer que le demandeur d'emploi est inscrit au service public de l'emploi.

Les conditions d'ouverture des entreprises ou des établissements de placement payant de travailleurs et les règles auxquelles ils sont tenus sont fixées par voie réglementaire.

Article 248 : Les frais de placement de travailleurs perçus par les entreprises ou établissements de placement payant de travailleurs sont entièrement supportés par les employeurs sans qu'aucune rétribution ne puisse être perçue des travailleurs.

L'interdiction faite aux entreprises ou aux établissements de placement de travailleurs de percevoir une rémunération des personnes à la recherche d'un emploi ne s'applique pas à l'activité d'agent sportif.

Article 249 : Il est interdit aux dirigeants des entreprises ou des établissements de placement payant de travailleurs et à leurs préposés de percevoir ou d'accepter, à l'occasion des opérations faites par eux, des dépôts de cautionnement de quelque nature que ce soit.

Les entreprises ou établissements de placement payant de travailleurs sont tenus de communiquer à l'Agence Nationale pour l'Emploi les informations relatives aux placements effectués.

Article 250 : Outre le recrutement par les structures précitées, d'autres types de recrutements sont autorisés dans les conditions suivantes :

a) tout employeur peut procéder directement au recrutement d'un demandeur d'emploi préalablement inscrit à l'Agence Nationale pour l'Emploi ;
b) il doit en faire la déclaration dans les huit (08) jours à l'Agence Nationale pour l'Emploi.

Il peut également s'adresser à l'Agence Nationale pour l'Emploi, qui lui propose des candidatures des demandeurs d'emploi préalablement inscrits sur ses registres.

Tout employeur est tenu de fournir à l'Agence Nationale pour l'Emploi, une déclaration périodique de la situation de son personnel au moins une fois par semestre, à l'aide des imprimés qui lui sont préalablement adressés.

Les entreprises ou établissements publics ou à participation publique et les projets financés sur fonds publics sont tenus de procéder à la publication des postes d'emploi vacants et d'organiser des tests de recrutement sous la supervision des services publics de placement.

Le contenu de l'offre d'emploi et la forme de la déclaration périodique sont définis par arrêté du ministre chargé du travail, après avis consultatif du Conseil national du travail.

Article 251 : En cas de grève ou de lock-out déclenchés en conformité avec la procédure du règlement des conflits collectifs du travail, les opérations des services de l'emploi en faveur des entreprises concernées, sont immédiatement interrompues. La liste desdites entreprises est, en outre, affichée dans les locaux des services de l'emploi.

Article 252 : Un décret en conseil des ministres, pris après avis consultatif du Conseil national du travail, fixe les modalités de placement des travailleurs par l'intermédiaire des services de l'emploi.

Des arrêtés du ministre chargé du travail, pris après avis consultatif du Conseil national du travail, sur le rapport des responsables des structures de gestion de l'emploi, peuvent déterminer, en fonction des nécessités économiques, démographiques et sociales, les possibilités d'embauchage des entreprises ou établissements.

CHAPITRE II :
DE L'AGENCE NATIONALE POUR L'EMPLOI (ANPE)

Article 253: L'ANPE est un établissement public administratif doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière. Elle est placée sous l'autorité du ministre chargé de l'emploi.

Elle a pour missions de :

a) contribuer à l'élaboration de la politique nationale en matière d'emploi ;
b) constituer une banque de données fiables sur l'emploi et la main-d'œuvre en relation avec toute banque de données existantes dans d'autres départements ou organismes ;
c) promouvoir l'emploi et lutter contre le chômage ;
d) prospecter les emplois disponibles et développer les relations en entreprise ;
e) orienter les demandeurs d'emploi vers les centres de formation professionnelle et participer à la formation en entreprise des travailleurs, à leur recyclage et éventuellement à leur reconversion professionnelle ;
f) délivrer à tout demandeur d'emploi, tant national qu'étranger, une carte d'inscription ;
g) recevoir les demandes et les offres d'emplois ;
h) effectuer le placement ;
i) traiter toutes les questions relatives à l'utilisation et à la répartition de la main-d'œuvre ;
j) régler les problèmes de compensation de main-d'œuvre entre les régions ;
k) participer à l'organisation et à la surveillance des concours et examens de formation ou de perfectionnement professionnels.

Article 254 : Les crédits budgétaires nécessaires à la mise en place et au fonctionnement de l'agence sont inscrits au budget général au titre du ministère chargé de l'emploi.

Les ressources de l'ANPE peuvent également provenir des :

a) produits des prestations de service autres que le placement ;
b) subventions d'organismes publics ou privés nationaux ou internationaux ;
c) fonds provenant des programmes de développement ;
d) fonds provenant d'aides extérieures ;
e) subventions de l'Etat ;
f) dons et legs ;
g) produits des biens meubles ou immeubles aliénés dans les conditions fixées par les textes en vigueur.

Article 255 : L'organisation et le fonctionnement de l'ANPE sont fixés par décret en conseil des ministres sur le rapport du ministre chargé de l'emploi.

TITRE X :
DES MOYENS DE CONTROLE

Article 256 : Toute personne ayant créé une entreprise ou un établissement de quelque nature que ce soit doit en faire la déclaration à l'inspection du travail et des lois sociales du ressort, au plus tard dans les trente (30) jours à compter de la date d'enregistrement de ladite entreprise ou dudit établissement.

En cas d'inobservation de cette prescription, le responsable de l'entreprise ou de l'établissement est tenu de régulariser la situation dans les quinze (15) jours à compter de la date de la mise en demeure de l'inspecteur du travail et des lois sociales.

Si la mise en demeure reste infructueuse, l'entreprise ou l'établissement est passible d'une amende conformément aux dispositions du code pénal.

Des arrêtés du ministre chargé du travail, pris après avis consultatif du Conseil national du travail, déterminent les modalités de la déclaration.

Ces arrêtés prescrivent, s'il y a lieu, la production des renseignements périodiques sur la situation du personnel.

Article 257 : Tout employeur soumis aux dispositions du présent code doit tenir en permanence à jour, au lieu du principal établissement, un registre dit « registre d'employeur », dont le modèle est fixé par arrêté du ministre chargé du travail, après avis consultatif du Conseil national du travail.

Ce registre comprend trois parties :

a) une première comportant les renseignements concernant les personnes et les éléments du contrat de tous les travailleurs employés dans l'entreprise ou l'établissement ;
b) une deuxième précisant toutes les indications concernant le travail effectué, le salaire et les congés.

Ces deux fascicules, en raison de l'importance de l'effectif et de la taille de l'entreprise ou de l'établissement, peuvent, après autorisation du directeur général du travail et des lois sociales, être remplacés par un listing informatisé du personnel avec tous les renseignements qu'ils contiennent ;

c) une troisième réservée aux visas, mises en demeure et observations par l'inspecteur du travail et des lois sociales ou son délégué.

Le registre de l'employeur doit être tenu sans déplacement à la disposition de l'inspecteur du travail et des lois sociales et conservé pendant les cinq (05) années suivant la dernière mention qui y a été portée.

Certaines entreprises peuvent être exemptées de l'obligation de tenir un registre en raison de leur faible importance, par arrêté du ministre chargé du travail sur le rapport de l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort.

Article 258 : Il est institué un dossier du travailleur conservé au service de l'emploi du lieu de travail.

Tout travailleur embauché n'ayant pas fait l'objet d'un contrat écrit ni d'une autorisation d'embauchage dans les conditions prévues aux articles 51, 52 et 53 du présent code, doit être déclaré dans les huit (08) jours respectivement à l'agence nationale pour l'emploi et à l'inspection du travail et des lois sociales du ressort. Cette déclaration, qui incombe à l'employeur, doit mentionner le nom et l'adresse de l'employeur, la nature de l'entreprise ou de l'établissement, tous les renseignements utiles sur l'état civil et l'identité du travailleur, sa profession et sa catégorie, avec le salaire de base correspondant, les emplois qu'il a précédemment occupés, son adresse, la date de l'embauchage et le nom du précédent employeur.

Tout travailleur quittant une entreprise ou un établissement doit faire l'objet d'une déclaration établie dans les mêmes conditions que précédemment en mentionnant la date de départ de l'entreprise ou de l'établissement.

Le travailleur, ou avec son assentiment le délégué du personnel, peut prendre connaissance du dossier.

TITRE XI :
DU DIALOGUE SOCIAL

CHAPITRE I :
DES DISPOSITIONS GENERALES

Article 259 : Le dialogue social est le processus d'échange d'informations et de communication par lequel les acteurs du monde du travail s'entendent pour gérer au mieux leurs intérêts.

Le cadre national du dialogue social est le Conseil National du Dialogue Social en abrégé CNDS.

Il est tripartite et permanent.

Le CNDS est composé des représentants des organisations professionnelles des travailleurs, des employeurs et de l'Etat.

Il dispose de deux sous structures chargées d'une part, du secteur privé et parapublic, le Conseil national du travail et, d'autre part, du secteur public, le Conseil supérieur de la fonction publique.

Le CNDS est doté d'une autonomie de gestion. Ses ressources proviennent des subventions de l'Etat, des dons et legs.

CHAPITRE II :
DES ATTRIBUTIONS DU CONSEIL NATIONAL DU DIALOGUE SOCIAL

Article 260 : Les principales attributions du CNDS sont :

a) animer le dialogue social ;
b) promouvoir une culture de prévention des conflits de travail ;
c) participer à la résolution des conflits majeurs du monde du travail ;
d) participer à la réflexion sur la législation sociale ;
e) participer à la réflexion sur les outils de gestion du monde du travail, notamment, les politiques en matière d'emploi, de travail, de sécurité et santé au travail, de formation professionnelle et de sécurité sociale ;
f) émettre des avis sur les grandes orientations économiques à forte incidence sociale.

Article 261 : Un décret en conseil des ministres détermine les modalités d'organisation et de fonctionnement du CNDS.

TITRE XII :
DES DELEGUES DU PERSONNEL ET DES DELEGUES SYNDICAUX

CHAPITRE I :
DES DELEGUES DU PERSONNEL

Article 262 : Les délégués du personnel sont les représentants élus du personnel.

Ils sont chargés de la défense des intérêts des travailleurs au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

La durée de leur mandat est de deux (02) ans renouvelable deux fois.

Un arrêté du ministre chargé du travail, pris après avis consultatif du Conseil national du travail, fixe les conditions d'organisation et les modalités de fonctionnement de l'institution notamment :

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

Article 263 : Les contestations relatives à l'élection, à l'éligibilité des délégués du personnel, ainsi qu'à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du tribunal du travail qui statue d'urgence en premier et dernier ressort par décision susceptible de pourvoi en cassation devant la chambre judiciaire de la Cour suprême.

Article 264 : Chaque délégué titulaire a un suppléant élu dans les mêmes conditions, qui le remplace en cas d'absence motivée, de décès, de démission, de révocation, de changement de collège électoral, de perte des conditions requises pour l'éligibilité.

Article 265 : Tout licenciement d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant envisagé par l'employeur ou son représentant est soumis à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort de l'entreprise ou de l'établissement qui dispose d'un délai de trente (30) jours calendaires à compter de la réception de la demande pour notifier sa décision.

L'absence de réponse de la part de l'inspecteur du travail et des lois sociales dans ce délai est considérée comme une autorisation pour le licenciement.

Toutefois, en cas de faute grave ou lourde, l'employeur peut prononcer immédiatement la mise à pied conservatoire du délégué intéressé en attendant la décision de l'inspecteur du travail et des lois sociales. Si celui-ci refuse d'approuver le licenciement, la mise à pied est rétroactivement annulée et ses effets supprimés de plein droit.

Article 266 : La décision de l'inspecteur du travail et des lois sociales accordant ou refusant l'autorisation du licenciement du délégué du personnel n'est susceptible d'aucun recours autre que le recours hiérarchique devant le ministre chargé du travail. Les parties disposent d'un délai de quinze (15) jours pour déférer au ministre la décision de l'inspecteur du travail et des lois sociales dans le cadre du recours hiérarchique. Le ministre dispose de vingt (20) jours pour statuer sur ce recours.

La décision du ministre est susceptible de recours pour excès de pouvoir dans les délais, formes et conditions prévus par la procédure en vigueur.

Article 267 : Le licenciement prononcé par l'employeur sans que l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail et des lois sociales ait été demandée ou malgré le refus opposé par celui-ci, ou en dépit de l'annulation par le ministre chargé du travail de la décision de l'inspecteur autorisant le licenciement, donne lieu à une majoration des dommages et intérêts dans l'éventualité où une décision judiciaire prononce le caractère abusif du licenciement.

Cette majoration est équivalente à six (06) mois de salaire brut.

Article 268 : Les délégués du personnel ont pour attributions :

a) de présenter aux employeurs toutes réclamations individuelles ou collectives concernant les conditions de travail, la protection des travailleurs, l'application des conventions collectives, des classifications professionnelles et des taux de salaires qui n'auraient pas été directement satisfaits;
b) de saisir l'inspecteur du travail et des lois sociales de toute plainte ou réclamation concernant les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles dont il est chargé d'assurer le contrôle ;
c) de communiquer à l'employeur toutes suggestions utiles tendant à l'amélioration de l'organisation et du rendement de l'entreprise ou de l'établissement.

Les délégués du personnel participent à la création et à la gestion des œuvres sociales de l'entreprise ou de l'établissement.

Les délégués du personnel sont consultés sur toute décision de réduction du personnel, de réorganisation de l'entreprise ou de l'établissement entraînant une diminution d'effectifs et de fermeture d'entreprise ou d'établissement au moins un (01) mois avant la décision.

Ce délai d'un (01) mois peut être réduit ou même supprimé, en cas de force majeure nécessitant la fermeture provisoire de l'entreprise ou de l'établissement, sous réserve d'en informer immédiatement l'inspecteur du travail et des lois sociales.

Article 269 : Nonobstant les dispositions ci-dessus, les travailleurs ont la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations et suggestions à l'employeur.

CHAPITRE II :
DES DELEGUES SYNDICAUX

Article 270 : Les délégués syndicaux sont désignés au sein de l'entreprise ou de l'établissement par les organisations syndicales reconnues représentatives.

Article 271 : Les délégués syndicaux peuvent assister les délégués du personnel sur leur demande.

Les fonctions des délégués syndicaux ne peuvent être cumulées avec celles des délégués du personnel.

Article 272 : Pour l'exercice de leur mandat, les délégués syndicaux bénéficient de la même protection que celle prévue pour les délégués du personnel.

Article 273 : Pour permettre leur participation aux activités d'éducation ouvrière des organisations syndicales, il est accordé aux responsables syndicaux, à la demande de leurs organisations syndicales, un congé dit "congé d'éducation ouvrière". Les conventions collectives règlent les modalités d'attribution de ce congé.

Article 274 : Un arrêté du ministre chargé du travail, pris après avis consultatif du Conseil national du travail, fixe les modalités d'organisation et de fonctionnement de la représentation syndicale dans l'entreprise ou l'établissement.

TITRE XIII :
DES DIFFERENDS DU TRAVAIL

Article 275 : Les différends du travail comprennent :

a) les litiges individuels du travail ;
b) les conflits collectifs du travail.

La procédure de règlement de ces différends est soumise aux dispositions du présent titre.

CHAPITRE I :
DU LITIGE INDIVIDUEL

Article 276 : Le litige individuel du travail est celui qui oppose, en cours d'emploi ou à l'occasion de la rupture du contrat, un travailleur à son employeur.

SECTION I :
DE LA PROCEDURE DE REGLEMENT AMIABLE

Article 277 : Tout travailleur ou tout employeur peut demander à l'inspecteur du travail et des lois sociales, à son délégué ou suppléant légal, de régler tout litige individuel de travail à l'amiable.

Article 278 : L'inspecteur du travail et des lois sociales, saisi d'une demande de règlement amiable, convoque les parties dans les quinze (15) jours qui suivent la date de réception du dossier.

Les parties sont tenues de se présenter à l'inspecteur qui vérifie si elles sont disposées à se concilier immédiatement sur la base des dispositions fixées par la loi, la réglementation, les conventions collectives, les accords d'entreprise ou le contrat individuel de travail.

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

Article 279 : A défaut de comparution de l'une des parties sans motif raisonnable, après deux (02) convocations, l'inspecteur du travail et des lois sociales dresse un procès-verbal de non conciliation.

Article 280 : En cas de conciliation, la formule exécutoire est apposée, en vertu d'une ordonnance du président du tribunal du travail prise à la requête de la partie la plus diligente, sur le procès-verbal de conciliation établi par l'inspecteur du travail et des lois sociales, son délégué ou son suppléant légal.

Le procès-verbal a force exécutoire comme un jugement du tribunal.

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

Article 281 : En l'absence ou en cas d'échec de règlement amiable, l'action est introduite par déclaration orale ou par requête écrite déposée auprès du tribunal du travail. Inscription en est faite sur un registre tenu spécialement à cet effet ; un extrait de cette inscription est délivré sur sa demande à la partie ayant introduit l'action et d'office à la partie adverse.

L'inspecteur du travail et des lois sociales qui a procédé sans succès à la tentative de conciliation peut, à la demande de l'une des parties, transmettre à toutes fins utiles au président du tribunal du travail, le dossier complet qui a pu être constitué sur le litige.

Cette transmission est obligatoire lorsque le tribunal du travail saisi de l'affaire la requiert.

SECTION II :
DE LA PROCEDURE DE REGLEMENT DEVANT LES TRIBUNAUX

Article 282 : Les tribunaux du travail connaissent des litiges individuels pouvant s'élever à l'occasion de l'exécution du contrat de travail entre les travailleurs et leurs employeurs.

Ces tribunaux sont compétents pour se prononcer sur tous litiges individuels relatifs aux conventions collectives ou aux arrêtés en tenant lieu. Leur compétence s'étend également aux litiges nés entre travailleurs à l'occasion du travail, aux litiges relatifs aux contrats d'apprentissage, aux stages-études**,** aux litiges ayant pour origine l'application de la législation en matière de sécurité sociale, accidents du travail, maladies professionnelles, prestations familiales, pensions de retraite.

Article 283 : Le tribunal territorialement compétent est celui du lieu du travail.

Toutefois, pour les litiges nés de la rupture du contrat de travail et nonobstant toute attribution conventionnelle de juridiction, le travailleur dont la résidence habituelle est au Togo, en un autre lieu que le lieu de travail aura le choix entre le tribunal de sa résidence habituelle et celui du lieu du travail.

Dans tous les cas d'urgence, le président du tribunal du travail peut ordonner, en référé, toutes mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou qui justifie l'existence d'un différend.

Article 284 : Les tribunaux du travail sont créés par la loi.

Article 285 : Les tribunaux du travail dépendent administrativement du ministre chargé de la justice.

Article 286 : Le tribunal du travail est composé :

a) d'un magistrat, président, nommé par décret en conseil des ministres sur proposition du conseil supérieur de la magistrature ;
b) d'un assesseur travailleur et d'un assesseur employeur choisis sur la liste arrêtée par le ministre chargé du travail conformément à l'article 287 du présent code ;
c) d'un greffier désigné par arrêté du ministre chargé de la justice.

Le président du tribunal désigne pour chaque affaire, l'assesseur employeur et l'assesseur travailleur appartenant à la catégorie intéressée.

Les assesseurs titulaires sont remplacés en cas d'empêchement, par les assesseurs suppléants.

Article 287 : Les assesseurs titulaires et suppléants sont désignés par arrêté du ministre chargé du travail. Ils sont choisis sur des listes présentées par les organisations syndicales ou professionnelles reconnues représentatives ou, en cas de carence, par le directeur général du travail, et comportant un nombre de noms double de celui des postes à pourvoir.

Les fonctions des assesseurs titulaires ou des assesseurs suppléants ont une durée d'un (01) an renouvelable.

Les assesseurs titulaires et suppléants doivent jouir de leurs droits civils et politiques.

Ne peuvent être inscrites sur la liste, les personnes condamnées pour des crimes et/ou délits autres que des délits involontaires.

Sont déchus de leur mandat, les assesseurs qui sont condamnés pour l'une des infractions énoncées à l'alinéa précédent ou qui ont perdu leurs droits civils et politiques.

Article 288 : Tout assesseur qui manque gravement à ses devoirs dans l'exercice de ses fonctions, est invité devant le tribunal du travail pour s'expliquer sur les faits qui lui sont reprochés.

L'initiative de cette invitation appartient au président du tribunal du travail.

Dans le délai de quinze (15) jours, à compter de la date de l'invitation, le procès-verbal de la séance de comparution est adressé par le président du tribunal du travail au procureur de la République.

Ce procès-verbal est transmis par le procureur de la République avec avis, au procureur général, lequel le fait parvenir au ministre chargé de la justice et au ministre chargé du travail.

Par arrêté motivé du ministre chargé de la justice, les peines suivantes peuvent être prononcées :

a) la suspension temporaire du mandat d'assesseur pour une durée qui ne peut excéder six (06) mois ;
b) la déchéance de son mandat d'assesseur.

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

Article 289 : Les assesseurs prêtent serment devant le tribunal de première instance du ressort en ces termes : « Je jure de remplir mes fonctions avec zèle et intégrité et de garder le secret des délibérations. »

Article 290 : Les fonctions d'assesseurs des tribunaux du travail sont gratuites.

Toutefois, il est alloué aux assesseurs des indemnités de séjour et de déplacement dont le montant est fixé par arrêté conjoint des ministres chargés de la justice, du travail et des finances.

L'employeur est tenu de laisser aux assesseurs le temps nécessaire à l'accomplissement de leurs fonctions.

Article 291 : La procédure devant les tribunaux du travail et devant la cour d'appel est gratuite. En outre, le travailleur bénéficie d'office de l'assistance judiciaire pour l'exécution des jugements et arrêts rendus à son profit.

Article 292 : Dans les deux (02) jours à compter de la réception de la demande de l'une des parties, dimanche et jours fériés non compris, le président du tribunal cite les parties à comparaître dans un délai qui ne peut excéder douze (12) jours, majoré s'il y a lieu des délais de distance conformément à la réglementation en vigueur.

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

La convocation est remise en mains propres à la partie défenderesse ou par voie d'huissier. Elle peut valablement être faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. En cas d'urgence, elle peut être faite par voie de transmission la plus expresse.

Article 293 : Les parties sont tenues de comparaître au jour et à l'heure fixés devant le tribunal du travail. Elles peuvent se faire assister ou représenter, soit par un travailleur ou un employeur appartenant à la même branche d'activité, soit par un avocat, soit encore par un représentant des organisations syndicales ou professionnelles auxquelles elles sont affiliées.

Sauf en ce qui concerne les avocats, le mandataire d'une des parties doit être muni d'une procuration écrite.

Article 294 : 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 et selon les formes imparties pour la demande primitive à peine de déchéance.

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

Article 295 : L'audience est publique sauf au stade de la conciliation.

Le président du tribunal dirige les débats, interroge et confronte les parties, fait comparaître les témoins convoqués à la diligence des parties dans les formes prévues à l'article 292 du présent code. Toutefois, l'inspecteur du travail et des lois sociales, son délégué ou son suppléant légal, qui a eu à connaître du litige au stade du règlement amiable et a signé le procès-verbal de non-conciliation, ne peut être convoqué comme témoin à la diligence des parties.

Le tribunal peut d'office convoquer dans les mêmes formes toute personne dont il estime la déposition utile au règlement du litige et notamment pour la conservation des objets qui donnent lieu à une réclamation.

Le témoin non comparant, dont la déposition est déclarée nécessaire par le président, est convoqué à nouveau. La convocation doit porter, à peine de nullité, mention qu'avis a été donné au témoin qu'en cas de non-comparution, il est décerné contre lui mandat d'amener et qu'il encourt, en outre, une amende civile de cinquante mille (50.000) francs.

Si au jour fixé, le témoin ne comparaît pas, le tribunal le condamne à l'amende et décerne contre lui mandat d'amener.

Le témoin comparant qui refuse de déposer est considéré comme défaillant.

Le témoin défaillant peut être déchargé de l'amende par le tribunal s'il est établi que son absence à l'audience était fondée sur un motif légitime.

Article 296 : Les mineurs qui ne peuvent être assistés de leur père, mère ou tuteur peuvent être autorisés par le tribunal à concilier, à se constituer demandeurs ou défendeurs.

Article 297 : Les assesseurs du tribunal du travail peuvent être récusés :

a) s'ils ont un intérêt personnel à la contestation ;
b) s'ils sont parents ou alliés de l'une ou l'autre des parties jusqu'au sixième degré ;
c) si, dans l'année qui a précédé la récusation, il y a eu procès pénal ou civil entre eux et l'une des parties ou son conjoint ou allié en ligne directe ;
d) s'ils ont donné un avis écrit sur la contestation ;
e) s'ils sont employeurs ou travailleurs de l'une des parties en cause.

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

Article 298 : Lorsque les parties comparaissent devant le tribunal du travail, il est procédé à une tentative de conciliation.

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

Un extrait du procès-verbal de conciliation signé du président et du greffier vaut titre exécutoire pour les points sur lesquels un accord est intervenu ; il est dressé procès-verbal de non-conciliation pour le surplus de la demande.

Article 299 : En cas de non-conciliation totale ou partielle de la demande, le tribunal doit retenir l'affaire ; il procède immédiatement à son examen. Le renvoi est fait dans le respect du principe du contradictoire.

Le tribunal peut toujours, par jugement motivé, prescrire toutes enquêtes, descentes sur les lieux et toutes mesures d'information y compris la comparution personnelle des parties ainsi que tous constats ou expertises.

Article 300 : Après clôture des débats, le tribunal délibère immédiatement en secret. L'affaire peut aussi être mise en délibéré pour être vidé dans un délai raisonnable, la célérité étant de mise en matière sociale. Le jugement est rédigé sur l'heure et l'audience reprise pour sa lecture ; il doit être motivé.

Article 301 : Les minutes du jugement sont signées par le président du tribunal et le greffier. Elles sont conservées et reliées chaque année à la diligence du président du tribunal et du secrétaire-greffier.

Article 302 : Le jugement peut être immédiatement exécutoire nonobstant opposition ou appel, et par provision avec dispense de caution jusqu'à une somme qui sera fixée par le tribunal. Pour le surplus, l'exécution provisoire peut être ordonnée à charge de fournir caution. Copie du jugement, signé par le président et le greffier doit être remise aux parties sur demande. Mention de cette délivrance, de sa date et de son heure est faite par le greffier en marge de la minute du jugement.

Article 303 : En cas de jugement par défaut, notification du jugement est faite dans les formes prévues à l'article 292 du présent code à la partie défaillante par le greffier du tribunal.

Si dans un délai de dix (10) jours après la notification, augmenté des délais de distance, le défaillant ne fait pas opposition au jugement dans les formes prescrites à l'alinéa premier de l'article 281 du présent code concernant l'introduction de l'action, le jugement est exécutoire. Sur opposition, le président du tribunal convoque à nouveau les parties dans le respect des dispositions de l'article 292 du présent code. Le nouveau jugement, nonobstant tout défaut, est exécutoire.

Article 304 : Le tribunal du travail statue en premier et dernier ressort, sauf du chef de la compétence, lorsque le montant de la demande n'excède pas dix (10) fois le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG). Au-dessus de ce montant, les jugements sont susceptibles d'appel.

Article 305 : Le tribunal du travail connaît de toutes les demandes reconventionnelles ou en compensation qui, par leur nature, entrent dans sa compétence. Lorsque chacune des demandes principales, reconventionnelles ou en compensation, est dans les limites de sa compétence en dernier ressort, le jugement prononcé ne peut pas être frappé d'appel.

Si l'une des demandes n'est susceptible d'être jugée qu'à charge d'appel, le tribunal du travail 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 reconventionnelle est reconnue non fondée et formée uniquement en vue de rendre les jugements susceptibles 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 306 : Dans les quinze (15) jours du prononcé du jugement, l'appel peut être interjeté dans les formes prévues à l'article 281 alinéa 1er du présent code. L'appelant doit être avisé par le greffier de son droit de demander à être entendu ou représenté en appel ; il est fait mention de cette interpellation et de la réponse faite au bas de la déclaration d'appel.

Le secrétaire avise immédiatement, dans les formes prévues à l'article 292 du présent code, les parties intéressées de l'appel interjeté. Il les avise en outre de ce qu'elles peuvent, dans le délai de quinze (15) jours, déposer au greffe un mémoire et demander à être entendues ou représentées devant la cour d'appel.

A l'expiration du délai de quinze (15) jours, l'acte d'appel est transmis au greffe de la cour avec une expédition du jugement ainsi que les lettres, mémoire et document déposés par les parties à l'inspection du travail et des lois sociales ou au greffe du tribunal du travail.

La représentation des parties obéit aux règles fixées par l'article 293 du présent code.

Lorsque les parties n'ont pas déclaré vouloir être entendues ou représentées, l'appel est jugé sur pièces dans un délai raisonnable.

Lorsqu'elle constate le caractère dilatoire de l'appel, la cour prononce une amende civile de dix mille (10 000) à cent mille (100 000) francs CFA contre l'appelant, sans préjudice des dommages et intérêts.

Article 307 : Les modalités d'application du présent chapitre sont régies par la législation en vigueur.

CHAPITRE II :
DE LA PROCEDURE DE REGLEMENT DES CONFLITS IMPLIQUANT LES MISSIONS DIPLOMATIQUES

Article 308 : Les conflits de travail opposant un travailleur à un employeur bénéficiant de l'immunité diplomatique ou consulaire sont obligatoirement soumis à un comité de conciliation créé par arrêté conjoint des ministres chargés du travail, de la justice et des affaires étrangères.

Cet arrêté fixe la composition et les modalités de fonctionnement du comité.

En cas d'échec de la conciliation au niveau du comité de conciliation, les parties ont la possibilité de recourir aux procédures judiciaires applicables.

CHAPITRE III :
DES CONFLITS COLLECTIFS ET DE L'EXERCICE DU DROIT DE GREVE

Article 309 : Le conflit collectif est celui qui oppose une collectivité de salariés organisés 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.

SECTION I :
DE LA CONCILIATION DEVANT L'INSPECTEUR DU TRAVAIL ET DES LOIS SOCIALES

Article 310 : Tous les conflits collectifs de travail peuvent être soumis aux procédures de conciliation.

L'inspecteur du travail et des lois sociales saisi du conflit prend, sans délai, l'initiative du règlement devant intervenir entre les parties.

Les parties au conflit sont invitées à se rendre aux réunions de concertation et de conciliation qu'il organise.

Article 311 : A l'issue de la tentative de conciliation, l'inspecteur du travail et des lois sociales dresse procès-verbal constatant soit l'accord, soit le désaccord total ou partiel des parties qui contresignent le procès-verbal et en reçoivent copie.

En cas de conciliation, l'accord est exécutoire dans les conditions fixées à l'article 280 du présent code.

Article 312 : En cas de désaccord, l'inspecteur du travail et des lois sociales rédige un rapport sur le conflit et précise les points de désaccord. Le rapport accompagné du dossier complet du conflit est adressé au directeur général du travail qui convoque les parties dès réception dans un délai de quinze (15) jours sur les points qui demeurent encore sans solution.

Au cas où le désaccord persiste sur certains points du différend, le directeur général du travail rédige un rapport qu'il adresse au ministre chargé du travail.

SECTION II :
DE L'ARBITRAGE

Article 313 : En cas d'échec de la conciliation, les parties intéressées peuvent décider d'un commun accord avoir recours à un arbitre unique ou à un conseil d'arbitrage.

Le conseil d'arbitrage est composé du président de la cour d'appel territorialement compétent et de deux (02) arbitres choisis parmi les personnes susceptibles de remplir les fonctions d'arbitre dont la liste est établie par arrêté du ministre chargé du travail sur proposition des organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs.

La liste comprend des personnalités choisies en fonction de leur autorité morale et de leur compétence en matière économique et sociale.

Article 314 : L'arbitre unique ou les membres du conseil d'arbitrage sont désignés par les parties.

Les personnes qui ont participé à la conciliation ou qui ont un intérêt direct dans le différend ne peuvent être membres du conseil d'arbitrage.

Article 315 : L'arbitre unique ou le conseil d'arbitrage, ne peut statuer sur d'autres objets que ceux déterminés par les rapports établis ou ceux qui, résultant d'événements postérieurs à ces rapports, sont les conséquences du différend en cours.

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

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

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

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

L'arbitre unique ou le conseil d'arbitrage se prononce dans un délai de quinze (15) jours francs à compter de sa saisine. Si les circonstances l'exigent, ce délai peut être prorogé d'une égale durée avec l'accord des parties.

Article 316 : La sentence arbitrale est notifiée aux parties et à l'inspecteur du travail et des lois sociales par lettre recommandée avec accusé de réception dans les quarante-huit (48) heures suivant la date à laquelle elle a été rendue.

A l'expiration d'un délai de deux (02) jours à compter de la réception de la sentence arbitrale et si aucune partie n'a manifesté son opposition, la sentence acquiert force exécutoire dans les conditions prévues à l'article 280 du présent code.

Les sentences arbitrales qui ont acquis force exécutoire peuvent faire l'objet d'un pourvoi en cassation devant la chambre judiciaire de la cour suprême. Le pourvoi est formé dans le délai d'un (01) mois à compter du jour où la sentence a acquis force exécutoire.

Le demandeur au pourvoi peut introduire une requête aux fins de sursis à exécution.

Article 317 : L'exécution de l'accord de conciliation et de la sentence arbitrale non frappée d'opposition est obligatoire.

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

Les minutes des accords et sentences sont déposées au secrétariat du greffe du tribunal du travail.

Article 318 : Les personnes et experts aux offices desquels le conseil d'arbitrage peut faire appel en application du présent chapitre, sont tenus au secret professionnel sous les peines prévues par les dispositions du code pénal en ce qui concerne les informations et les documents qui leur sont communiqués ainsi que les faits qui viendraient à leur connaissance dans l'accomplissement de leur mission.

Article 319 : La procédure de conciliation et d'arbitrage est gratuite.

Toutefois, le remboursement des frais occasionnés par la procédure, notamment les frais de déplacement des membres du conseil d'arbitrage, les pertes de salaire et les frais d'expertise sont fixés par arrêté conjoint du ministre chargé du travail et du ministre chargé des finances.

Article 320 : Sont interdits, toute grève et tout lock-out déclenchés en violation des dispositions d'un accord de conciliation ou d'une sentence arbitrale ayant acquis force exécutoire.

La grève ou le lock-out déclenchés en contravention des présentes dispositions peut entraîner, par décision de la juridiction compétente à la requête du ministre chargé du travail :

a) pour les employeurs, le paiement aux travailleurs du salaire des journées perdues, pendant une durée minimale de deux (02) ans, l'inéligibilité aux fonctions de membres de la chambre de commerce et d'industrie, et celle d'agriculture, l'interdiction d'être membre du Conseil national du travail, du conseil d'administration de la caisse nationale de sécurité sociale, du conseil économique et social, du conseil d'arbitrage ou assesseur au tribunal du travail et l'interdiction de participer sous une forme quelconque, à une entreprise ou un établissement de travaux publics, à un marché de fourniture pour le compte de l'Etat ou d'une collectivité territoriale secondaire ;
b) pour les travailleurs, la perte du droit à l'indemnité de préavis, à l'indemnité de licenciement et aux dommages et intérêts pour rupture de contrat.

Article 321 : La grève déclenchée après formation de l'opposition à la sentence arbitrale n'entraîne pas rupture du contrat de travail.

SECTION III :
DE LA GREVE ET DU LOCK-OUT

SOUS-SECTION I :
DE LA GREVE

Article 322: La grève est une cessation collective et concertée du travail décidée par les travailleurs en vue d'obtenir la satisfaction de leurs revendications d'ordre professionnel.

Article 323 : Les travailleurs salariés ont le droit de recourir à la grève pour défendre leurs intérêts professionnels.

Aucun travailleur ne peut être sanctionné en raison de l'exercice normal et régulier du droit de grève.

La grève ne peut être exercée au sein de l'entreprise, de l'établissement ou dans leurs abords et périmètres immédiats.

Article 324 : Pour être licite, la grève doit être précédée d'un préavis de cinq (05) jours ouvrables notifié à l'employeur et à l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort par l'organisation syndicale ayant pris l'initiative de la grève.

Cette notification doit comporter les raisons et les revendications formulées par l'organisation syndicale déposant le préavis de grève et indiquer si le conflit a déjà fait l'objet de procédure conventionnelle de négociation.

La grève est illicite lorsqu'elle n'est pas déclarée et exécutée conformément aux dispositions ci-dessus mentionnées.

Article 325: Les parties au conflit sont tenues de se rencontrer pendant la durée de préavis pour poursuivre les négociations et organiser un service minimum dans l'entreprise ou l'établissement en cas de grève afin d'éviter les accidents et d'assurer la protection des installations et des équipements.

A défaut d'accord entre les parties, l'inspecteur du travail et des lois sociales fixe le service minimum en question. Auparavant, il doit offrir aux intéressés la possibilité de se faire entendre.

Toute contestation relative à la fixation d'un service minimum visé au présent article est tranchée par le président du tribunal de travail qui statue en référé.

Le travailleur réquisitionné pour assurer un service minimum conformément au présent article et qui ne se présente pas à son poste de travail commet une faute lourde.

Article 326 : A l'expiration du préavis et en cas d'échec de la négociation, les travailleurs peuvent cesser le travail sous réserve :

a) d'assurer, à la demande de l'employeur, un service minimum ;
b) de respecter la liberté de travail des non-grévistes ;
c) de s'abstenir de la destruction des biens, de porter des coups volontaires, de séquestrer l'employeur, ses préposés ou l'autorité administrative.

L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures de sécurité indispensables.

L'inspecteur du travail et des lois sociales, dans un rapport constatant l'échec de la négociation, transmet le dossier au directeur général du travail.

Article 327 : Si la grève affecte un service essentiel, c'est-à-dire un service dont l'interruption est de nature à mettre en danger la vie, la sécurité ou la santé de la personne, dans tout ou partie de la population, l'autorité administrative compétente peut, à tout moment, procéder à la réquisition de ceux des travailleurs des entreprises privées et des services et établissements publics, ou parapublics, qui occupent des emplois indispensables à la sécurité des personnes et

des biens, au maintien de l'ordre public, à la continuité des services publics, ou à la satisfaction des besoins essentiels de la nation.

La liste des emplois ainsi définis est fixée par décret en conseil des ministres.

Le travailleur réquisitionné conformément au présent article et qui ne se présente pas à son poste de travail commet une faute lourde.

Article 328 : La liste des entreprises ou établissements qui fournissent un service essentiel au sens de l'article 327 du présent code est établie par décret en conseil des ministres.

L'autorité compétente règle les conditions et les modalités de réquisition des travailleurs occupant les emplois figurant sur la liste prévue à l'article précédent.

Elle précise les cas dans lesquels la notification de la réquisition peut résulter de la diffusion radiophonique ou de l'affichage sur les lieux du travail, d'un décret requérant collectivement et anonymement les travailleurs occupant tout ou partie des emplois énumérés dans la liste préalablement fixée par décret.

La notification est faite en principe à personne par ordre de service signé de l'autorité administrative compétente ou de l'employeur ou de son représentant.

Article 329 : Pendant le déroulement de la grève, les parties ont l'obligation de poursuivre les négociations.

Les parties peuvent, d'un commun accord, recourir à un médiateur.

Le médiateur peut procéder à toutes les investigations utiles en vue du règlement du différend.

Article 330 : La grève suspend les contrats de travail en vigueur pour tout le temps qu'elle dure.

Les salaires ne sont pas dus aux travailleurs pendant toute la durée de la grève.

Les travailleurs recouvrent leur emploi en fin de grève et ne peuvent être sanctionnés du seul fait de leur participation à la grève.

Article 331 : La grève doit se limiter au simple fait de la suspension du contrat de travail.

Les actes de coercition, de violence contre les personnes et les biens, d'où qu'ils viennent, sont poursuivis et punis conformément aux textes en vigueur.

Article 332 : Les dispositions des articles précédents s'appliquent aussi à tous les autres cas où il s'avère indispensable d'assurer un service minimum compte tenu des difficultés et des inconvénients que la grève peut causer à la population.

Article 333 : Toute contestation relative à l'exercice du droit de grève est tranchée par le président du tribunal du travail qui statue en référé.

Article 334 : En aucun cas, l'exercice du droit de grève ne peut s'accompagner d'actes de violence ou d'intimidation ou d'occupation violente ou intimidatrice des lieux de travail ou de leurs abords immédiats, sous peine de sanctions prévues à l'article 320 alinéa 2 du présent code et sans préjudice de poursuites judiciaires.

Article 335 : Si la grève est illicite, les grévistes doivent reprendre le travail sans délai. Le travailleur qui, sans raison valable ne se présente pas à son poste de travail, commet une faute passible de sanctions disciplinaires.

SOUS-SECTION II :
DU LOCK-OUT

Article 336 : Le lock-out est la fermeture de tout ou partie d'une entreprise ou d'un établissement, décidée par l'employeur pour riposter à une action syndicale.

Article 337 : Le lock-out est exceptionnellement admis lorsqu'il est justifié par un impératif de sécurité lors d'une grève illicite ou lorsque l'entreprise ou l'établissement se trouve dans l'incapacité de fonctionner normalement du fait d'une grève.

Article 338 : Le lock-out prend fin lorsque les causes qui l'ont provoqué disparaissent.

Article 339 : Le lock-out licite suspend le contrat de travail et dispense l'employeur de verser aux travailleurs la rémunération habituellement due pour la période concernée.

Lorsque le lock-out est jugé illicite, l'employeur doit payer à chaque travailleur les salaires et les indemnités que celui-ci aurait perçus s'il avait pu fournir sa prestation habituelle de travail, à l'exception des travailleurs grévistes.

TITRE XIV :
DES DISPOSITIONS PENALES

Article 340 : Les sommes indiquées au présent code s'entendent en monnaie locale.

Article 341 : Est puni d'une amende de cent mille (100.000) francs CFA, tout assesseur du tribunal du travail qui n'a pas répondu à la citation qui lui a été délivrée.

En cas de récidive, l'amende est portée au double et le tribunal peut, en outre, le déclarer incapable d'exercer à l'avenir les fonctions d'assesseur au tribunal du travail.

Le jugement est affiché aux frais dudit assesseur dans l'auditoire du tribunal.

Les amendes sont prononcées par le tribunal du travail.

Article 342 : Sont punis d'une amende de cent mille (100.000) à cinq cent mille (500.000) francs CFA et, en cas de récidive, d'une amende de cinq cent mille (500.000) à deux millions (2.000.000) de francs CFA, les employeurs et toutes autres personnes responsables du défaut d'affichage des taux minima de salaires ainsi que des conditions de rémunération du travail à la tâche ou aux pièces dans les bureaux de l'employeur et sur les lieux de paie du personnel.

Article 343 : Est punie d'une amende de cent mille (100.000) à cinq cent mille (500.000) francs CFA et, en cas de récidive, d'une amende de cinq cent mille (500.000) à deux millions (2.000.000) de francs CFA, toute personne qui :

a) ne paie pas le travail exécuté au cours de la période d'essai au taux de la catégorie dans laquelle a été engagé le travailleur, conformément aux classifications professionnelles de la convention ou de l'accord collectif ;
b) contrevient aux dispositions du présent code relatives à l'établissement d'un contrat de travail de fait suite au maintien en service du travailleur à l'expiration de la période

d'essai ou qui ne prend pas en compte la période d'essai, renouvellement compris, pour la détermination des droits et avantages attachés à la durée du service du travailleur dans l'entreprise ;

c) sauf dispositions contraires dans le pays d'accueil, recrute ou affecte un travailleur togolais pour l'étranger en l'absence d'un contrat de travail conclu par écrit, préalablement visé par les autorités du pays d'accueil et approuvé par le directeur général du travail ;
d) recrute au Togo ou hors du Togo un travailleur de nationalité étrangère sans avoir préalablement obtenu une autorisation d'embauchage et en l'absence d'un contrat de travail conclu par écrit et visé par le directeur général du travail ;
e) ne prend pas lors de l'embauchage d'un travailleur de nationalité étrangère, les mesures nécessaires en vue de la formation des travailleurs nationaux susceptibles d'occuper des emplois de niveau équivalent à celui du travailleur étranger au sein de l'entreprise ou de l'établissement ;
f) contrevient aux dispositions du présent code relatives aux obligations de l'entrepreneur à l'égard des travailleurs en cas d'insolvabilité du tâcheron ;
g) contrevient à l'obligation du tâcheron 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 ;
h) viole les dispositions de l'arrêté du ministre chargé du travail, pris après avis du comité technique consultatif de sécurité et santé au travail, fixant les conditions et les mesures particulières d'hygiène, de sécurité et santé sur les lieux de travail, tel que prévu par l'article 169 du présent code;
i) se rend responsable du défaut d'affichage des prix des marchandises mises en vente dans les économats tel que prévu par l'article 176 du présent code.

Article 344 : Est punie d'une amende de cent mille (100.000) à cinq cent mille (500.000) francs CFA et, en cas de récidive, d'une amende de cinq cent mille (500.000) à deux millions (2.000.000) de francs CFA, toute personne qui :

a) contrevient aux conditions de suspension du contrat de travail et aux règles de calcul de temps de service effectif telles que prévues par l'article 65 du présent code ;
b) contrevient aux conditions de la résiliation du contrat à durée indéterminée telles que prévues par l'article 74 du présent code;
c) ne se conforme pas aux conditions et aux mesures particulières d'hygiène, de sécurité et de santé sur les lieux de travail après la mise en demeure faite par l'inspecteur du travail et des lois sociales, soit par écrit, soit sur le registre d'employeur, soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ;
d) embauche un travailleur sans un contrat écrit ni une autorisation d'embauchage et qui ne se conforme pas à l'obligation de déclarer dans les huit (08) jours respectivement à l'agence nationale pour l'emploi et à l'inspection du travail et des lois sociales du ressort en mentionnant le nom et l'adresse de l'employeur, la nature de l'entreprise ou de l'établissement, tous les renseignements utiles sur l'état civil et l'identité du travailleur, sa profession et sa catégorie, avec le salaire de base correspondant, les emplois qu'il a précédemment occupés, son adresse, la date de l'embauchage et le nom du précédent employeur ;
e) après avoir omis de déclarer préalablement à l'inspecteur du travail et des lois sociales de l'ouverture de son entreprise ou de son établissement de quelque nature que ce soit, dans les trente (30) jours à compter de la date d'enregistrement de ladite entreprise ou dudit établissement, ne régularise pas sa situation quinze (15) jours après la mise en demeure de l'inspecteur du travail et des lois sociales;

f) contrevient à l'obligation de l'employeur, prévue par l'article 257 du présent code, de tenir en permanence à jour, au lieu du principal établissement, un registre d'employeur dont le modèle est fixé par arrêté du ministre chargé du travail, après avis du conseil national du travail ;
g) contrevient aux arrêtés du ministre chargé du travail, pris après avis consultatif du Conseil national du travail et qui déterminent les modalités de la déclaration à l'inspecteur du travail et des lois sociales de l'ouverture de son entreprise ou de son établissement ;
h) contrevient à ces arrêtés prescrivant, s'il y a lieu, la production des renseignements périodiques sur la situation du personnel.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a omissions de régularisation de déclarations sans pouvoir excéder cinq millions (5.000.000) de francs CFA.

Article 345 : Est puni d'une amende de cent mille (100.000) à cinq cent mille (500.000) francs CFA et, en cas de récidive, d'une amende de cinq cent mille (500.000) à deux millions (2.000.000) de francs CFA, tout employeur qui paie :

a) le salaire en monnaie n'ayant pas cours légal en République togolaise ;
b) le salaire sans un bulletin de salaire ou tout autre support ou moyen vérifiable par des tiers;
c) tout ou partie du salaire en alcool, en boissons alcoolisées ou en tout autre produit nocif à la santé ;
d) la totalité du salaire en nature, sous réserve des dispositions de l'article 156 du présent code dont les modalités de calcul de la valeur des denrées fournies sont déterminées par des dispositions conventionnelles ou, à défaut, par arrêté du ministre chargé du travail ;
e) sauf cas de force majeure, le salaire hors le lieu du travail ou à son bureau lorsque ce bureau est voisin du lieu de travail ;
f) le salaire à intervalles irréguliers excédant quinze (15) jours pour les travailleurs engagés à la journée ou à la semaine, et un (01) mois pour les travailleurs engagés à la quinzaine ou au mois, à l'exception des professions pour lesquelles des usages établis prévoient une périodicité de paiement différente, et qui sont déterminées par arrêté du ministre chargé du travail, pris après avis consultatif du Conseil national du travail ;
g) les salaires au-delà de huit (08) jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire.

Article 346 : Est également puni d'une amende de cent mille (100.000) à cinq cent mille (500.000) francs CFA et, en cas de récidive, d'une amende de cinq cent mille (500.000) à deux millions (2.000.000) de francs CFA, tout employeur qui ne paie pas le salaire et les indemnités dès la cessation du service en cas de résiliation ou de rupture du contrat.

Article 347 : Est puni d'une amende de cent mille (100.000) à cinq cent mille (500.000) francs CFA et, en cas de récidive, d'une amende de cinq cent mille (500.000) à deux millions (2.000.000) de francs CFA, tout employeur qui, lors de l'ouverture du ou des économats :

a- oblige les travailleurs à s'y fournir ;
b- ne procède pas à la vente des marchandises exclusivement au comptant et sans bénéfice ;

c- ne rend pas la comptabilité entièrement autonome et soumise au contrôle d'une commission de surveillance élue par les travailleurs.

Est puni de la même peine l'employeur qui n'affiche pas de façon lisible les prix des marchandises mises en vente ou qui vend des alcools et spiritueux dans le ou les économats ainsi que sur le lieu de travail.

Article 348 : Est puni d'une amende de cent mille (100.000) à cinq cent mille (500.000) francs CFA et, en cas de récidive, d'une amende de cinq cent mille (500.000) à deux millions (2.000.000) de francs CFA, tout employeur qui refuse de supporter les frais de placement de travailleurs perçus par les entreprises ou établissements de placement payant de travailleurs à l'exception du placement de travailleurs à la recherche d'un emploi d'agent sportif.

Article 349 : Sont punis d'une amende de cent mille (100.000) à cinq cent mille (500.000) francs CFA et, en cas de récidive, d'une amende de cinq cent mille (500.000) à deux millions (2.000.000) de francs CFA, les dirigeants d'entreprises ou d'établissements de placement payant de travailleurs et leurs préposés qui perçoivent ou acceptent, à l'occasion des opérations par eux faites, des dépôts de cautionnement de quelque nature que ce soit.

Article 350 : Sont punis d'une amende de cent mille (100.000) à cinq cent mille (500.000) francs CFA et, en cas de récidive, d'une amende de cinq cent mille (500.000) à deux millions (2.000.000) de francs CFA, les entreprises ou établissements de placement payant de travailleurs qui s'abstiennent de communiquer à l'Agence Nationale pour l'Emploi les informations relatives aux placements effectués.

Article 351 : Sont punis d'une amende de cent mille (100.000) à cinq cent mille (500.000) francs CFA et, en cas de récidive, d'une amende de cinq cent mille (500.000) à deux millions (2.000.000) de francs CFA :

a- les employeurs qui procèdent directement au recrutement d'un demandeur d'emploi préalablement inscrit à l'Agence Nationale pour l'Emploi, sans en faire la déclaration dans les huit (08) jours à ladite Agence ;
b- les employeurs qui s'abstiennent de fournir à l'Agence Nationale pour l'Emploi, une déclaration de la situation de leur personnel au moins une fois par semestre, à l'aide des imprimés qui leur sont préalablement adressés ;
c- les entreprises ou établissements publics ou à participation publique et les projets financés sur fonds publics qui s'abstiennent de procéder à la publication des postes d'emploi vacants et d'organiser des tests de recrutement sous la supervision des services publics de placement.

Article 352 : Est punie d'une amende de cent mille (100.000) à cinq cent mille (500.000) francs CFA et, en cas de récidive, d'une amende de cinq cent mille (500.000) à deux millions (2.000.000) de francs CFA, toute personne qui enfreint aux dispositions du décret en conseil des ministres, pris après avis consultatif du Conseil national du travail, fixant les modalités de placement des travailleurs par l'intermédiaire des services de l'emploi ;

Est passible des mêmes peines, toute personne qui enfreint aux arrêtés du ministre chargé du travail, pris après avis consultatif du Conseil national du travail, sur le rapport des responsables des structures de gestion de l'emploi.

Article 353 : Sont punis d'une amende de cinq cent mille (500.000) à deux millions (2.000.000) de francs CFA, les administrateurs des syndicats ou directeurs des caisses de secours mutuels qui contreviennent :

1- à la liberté des travailleurs ou employeurs de constituer des syndicats professionnels et d'adhérer librement au syndicat de leur choix, dans le cadre de leur profession ;
2- à l'interdiction de toute activité qui n'est pas de nature à promouvoir l'étude et la défense des droits, ainsi que des intérêts matériels, sociaux et moraux d'ordre professionnel, tant collectifs qu'individuels des salariés et des professions visés par les statuts du syndicat ;
3- à l'interdiction pour les syndicats de distribuer les bénéfices, même sous forme de ristourne à leurs membres, en l'absence d'autorisation à cet effet par leurs statuts :

a) d'acheter pour louer, prêter ou répartir entre leurs membres, tout ce qui est nécessaire à l'exercice de la profession, notamment des matières premières, outils, instruments, machines, engrais, semences, plantes, animaux et produits alimentaires pour le bétail ;

b) prêter leur concours gratuit pour la vente des produits provenant exclusivement du travail personnel ou des exploitations des syndiqués ;

c) faciliter cette vente par des expositions, annonces, publications, groupements de commandes et d'expéditions, sans pouvoir l'opérer sous leur nom, ni sous leur responsabilité ;

4- à la décision du ministre chargé du travail de reconnaitre le caractère représentatif d'une organisation de travailleurs ou d'employeurs ;
5- aux obligations des unions des syndicats de déclarer le nom et le siège des syndicats qui les composent et de déterminer dans leurs statuts les règles de représentation des syndicats adhérents.

En cas de fausse déclaration relative aux statuts, au nom, à la nationalité et à la qualité des administrateurs ou directeurs, l'amende peut être portée au double.

Article 354 : Est punie d'une amende de cinq cent mille (500.000) à deux millions (2.000.000) de francs CFA et, en cas de récidive, d'une amende d'un million (1.000.000) à cinq millions (5.000.000) de francs CFA, toute personne qui :

a) ne rémunère pas les heures de travail effectuées de jour comme de nuit au taux normal, à l'exception des dispositions plus favorables des conventions collectives ;
b) contrevient à l'interdiction d'employer un enfant de l'un ou l'autre sexe dans une entreprise, ni réaliser aucun type de travail, même pour leur propre compte, avant l'âge de quinze (15) ans, prévue par les articles 192 et 193 du présent code, sous réserve des dispositions relatives à l'apprentissage et l'emploi des enfants âgés de moins de quinze (15) ans, sauf dérogation prévue par arrêté du ministre chargé du travail, pris après avis du conseil national du travail compte tenu des circonstances locales et des tâches qui peuvent être demandées ;
c) maintient une personne handicapée ou un enfant dans un emploi reconnu au-dessus de ses capacités et ne l'affecte pas à un emploi convenable ou, si cela n'est pas possible, ne résilie pas le contrat avec paiement de l'indemnité de préavis et éventuellement de l'indemnité de licenciement prévue par le présent code ;
d) contrevient aux dispositions du présent code établissant un repos hebdomadaire obligatoire d'une durée minimum de vingt-quatre (24) heures consécutives ;
e) contrevient à l'obligation de toute entreprise ou établissement, de quelque nature que ce soit, d'assurer un service de sécurité et santé à ses travailleurs, telle que prévue par le présent code ;
f) ne met pas à la disposition du personnel soignant des locaux adaptés, du matériel médical, des médicaments et consommables bio-médicaux, conformément à la liste fixée par arrêté conjoint du ministre chargé du travail et du ministre chargé de la santé après avis du comité technique consultatif de sécurité et de santé au travail ;

g) n'assure pas les premiers secours et les soins d'urgence, de faire transporter au centre médical le plus proche, les blessés et les malades transportables qui ne peuvent être traités avec les moyens dont il dispose ;
h) qui ne souscrit pas pour ses travailleurs un contrat d'assurance couvrant les risques liés à la maladie et aux accidents non professionnels ;
i) contrevient à l'arrêté du ministre chargé du travail déterminant, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs reconnues représentatives selon les secteurs d'activités, les catégories d'entreprises ou d'établissements interdites aux jeunes gens et l'âge limite jusqu'auquel s'applique l'interdiction ;
j) contrevient aux dispositions du décret en conseil des ministres déterminant le régime des jours fériés et qui doivent être affichés sur les lieux de travail ;
k) contrevient aux dispositions de l'arrêté conjoint du ministre chargé du travail et du ministre chargé de la santé après avis du comité technique consultatif de sécurité et de santé au travail fixant la liste du matériel médical, des médicaments et consommables bio-médicaux.

Dans les cas d'infractions aux dispositions de l'arrêté du ministre chargé du travail déterminant les catégories d'entreprises ou d'établissements interdites aux jeunes gens et l'âge limite jusqu'auquel s'applique l'interdiction et à l'arrêté conjoint du ministre chargé du travail et du ministre chargé de la santé fixant la liste du matériel médical, des médicaments et consommables bio-médicaux, la récidive peut, en outre, être punie d'un emprisonnement de six (06) mois à deux (02) ans.

S'il y a double récidive, la peine d'emprisonnement est obligatoirement prononcée.

Pour les cas d'infractions aux dispositions des points b) et c), les pénalités ne sont pas encourues si l'infraction a été l'effet d'une erreur portant sur l'âge des enfants.

Article 355 : Sont punis d'une amende de cinq millions (5.000.000) à vingt millions (20.000.000) de francs CFA et d'une peine de réclusion criminelle de cinq (05) à dix (10) ans ou de l'une de ces peines, sans préjudice de l'application des dispositions légales particulières relatives à la traite ou au trafic d'enfants, les auteurs des infractions aux dispositions de l'article 192 du présent code déterminant par arrêté, les catégories d'entreprises ou d'établissements interdites aux jeunes gens et l'âge limite jusqu'auquel s'applique l'interdiction.

Article 356 : Est punie d'une amende de cinq cent mille (500.000) à deux millions (2.000.000) de francs CFA et, en cas de récidive, d'une amende d'un million (1.000.000) à cinq millions (5.000.000) de francs CFA et d'une peine d'emprisonnement d'un (01) à six (06) mois et ou de l'une de ces deux peines, toute personne qui :

a) ne veille pas au respect des mesures adéquates de santé, de sécurité et d'hygiène sur les lieux de travail ;
b) contrevient aux règles en matière de cotisations sociales et d'assurance maladie ;
c) recourt à des travailleurs intérimaires pour remplacer des travailleurs grévistes ou pour effectuer des travaux particulièrement dangereux ;
d) inflige des amendes à un travailleur ou impose une double sanction pour la même faute;
e) aux dispositions de l'article 200 du présent code relatif au droit des travailleurs aux congés payés ;
f) contrevient aux dispositions de l'article 203 du présent code relatif au droit du travailleur ayant cessé son service de faire valoir auprès de son ancien employeur des droits en matière de voyage, en cas de déplacement effectif du travailleur, et de transport

dans un délai de cinq (05) ans à compter du jour de la cessation du travail chez ledit employeur ;

g) contrevient aux dispositions de l'article 202 du présent code relatives au droit du travailleur d'exiger le versement en espèces du montant des frais de rapatriement à la charge de l'employeur dans les limites du cautionnement qu'il justifie avoir versé ;
h) contrevient aux termes de la mise en demeure adressée par l'inspecteur du travail et des lois sociales à l'employeur de remédier aux conditions de travail dangereuses pour la sécurité ou la santé des travailleurs, non visées par les textes prévus à l'article 213 du présent code, dans un délai déterminé, tel que prévu à l'article 215 du présent code.

Article 357 : Est puni d'une amende de cent mille (100.000) à cinq cent mille (500.000) francs CFA et, en cas de récidive, d'une amende de cinq cent mille (500.000) à un million (1.000.000) de francs CFA, sans préjudice de la condamnation par le même jugement au paiement des cotisations et majorations dont le versement lui incombait, l'employeur qui a contrevenu aux prescriptions du code de sécurité sociale et de ses textes d'application ou qui s'oppose à l'immatriculation ou à l'affiliation de ses travailleurs auprès des organismes de protection sociale, notamment ceux en charge de la sécurité sociale et de l'assurance maladie.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de personnes employées dans les conditions contraires aux prescriptions du code de sécurité sociale.

Il y a récidive lorsque, dans les douze (12) mois antérieurs à la date d'expiration du délai de quinzaine imparti par la mise en demeure, le contrevenant a déjà été l'objet d'une condamnation pour une infraction identique.

Article 358 : Est punie d'une amende de cinq cent mille (500.000) à trois millions (3.000.000) de francs CFA et d'une peine d'emprisonnement d'un (01) à six (06) mois ou de l'une de ces deux peines :

a) toute personne qui fait sciemment une fausse déclaration d'accident de travail ou de maladie professionnelle ;
b) toute personne qui, en faisant usage d'un contrat fictif ou d'un carnet de travail contenant des indications inexactes, se fait embaucher ou se substitue volontairement à un autre travailleur ;
c) tout employeur, fondé de pouvoir ou préposé, qui porte sciemment sur le carnet de travail, le registre d'employeur ou tout autre document, des attestations mensongères relatives à la durée et aux conditions du travail accompli par le travailleur, ainsi que tout travailleur qui fait sciemment usage de ces attestations ;
d) tout employeur, fondé de pouvoir ou préposé, qui engage sciemment, tente d'engager ou de conserver à son service un travailleur encore lié à un autre employeur par un contrat de travail, un apprenti encore lié par un contrat d'apprentissage ou un stagiaire en cours de formation professionnelle indépendamment du droit à dommages et intérêts qui peut être reconnu à la partie lésée ;
e) toute personne qui exige ou accepte du travailleur une rémunération quelconque à titre d'intermédiaire dans le règlement ou le paiement des salaires, indemnités, allocations et frais de toute nature.

En cas de récidive, l'amende est d'un million (1.000.000) à cinq millions (5.000.000) de francs CFA et la peine d'emprisonnement est de six (06) mois à deux (02) ans.

Article 359 : Sont punis d'une amende de cinq cent mille (500.000) à deux millions (2.000.000) de francs CFA et, en cas de récidive, d'une amende d'un million (1.000.000) à cinq millions

(5.000.000) de francs CFA et d'une peine d'emprisonnement d'un (01) mois à six (06) mois et/ou de l'une de ces deux peines, les auteurs d'infractions :

a) à l'arrêté du ministre chargé du travail interdisant certains embauchages, après avis consultatif du Conseil national du travail ;
b) relatives à la suspension par la femme enceinte de son travail ;
c) relatives aux travaux interdits aux femmes enceintes dont la nature est fixée par arrêté du ministre chargé du travail pris après avis du conseil national du travail.

Article 360 : Est puni d'une amende de cinq cent mille (500.000) à deux millions (2.000.000) de francs CFA et, en cas de récidive, d'une amende d'un million (1.000.000) à cinq millions (5.000.000) de francs CFA et d'une peine d'emprisonnement d'un (01) à six (06) mois ou de l'une de ces deux peines, tout employeur qui s'abstient de s'exécuter après la mise en demeure en matière d'hygiène et de sécurité au travail faite par écrit, précisant les infractions ou dangers constatés et fixant les délais dans lesquels ils doivent avoir disparu.

Article 361 : Sont punies d'une peine d'emprisonnement de six (06) mois à deux (02) ans et d'une amende de cinq cent mille (500.000) à deux millions (2.000.000) de francs CFA ou de l'une de ces deux peines, les personnes coupables d'usurpations des fonctions d'inspecteur du travail et des lois sociales, de médecin-inspecteur du travail ou de contrôleur du travail et des lois sociales.

Article 362 : Sont punis d'une amende de cinq cent mille (500.000) à deux millions (2.000.000) de francs CFA et, en cas de récidive, d'une amende d'un million (1.000.000) à cinq millions (5.000.000) de francs CFA et d'une peine d'emprisonnement d'un (01) à six (06) mois et/ou de l'une de ces deux peines, tout employeur, les auteurs d'infractions à l'arrêté du ministre chargé du travail, pris après avis consultatif du Conseil national du travail, à défaut ou en attendant l'établissement d'une convention collective, pour réglementer les conditions du travail pour une profession déterminée, en s'inspirant de conventions collectives en vigueur sur le territoire national.

Sont punis des mêmes peines, les auteurs d'infractions à l'arrêté du ministre chargé du travail, pris après avis consultatif du Conseil national du travail et fixant les salaires minima interprofessionnels garantis.

Article 363 : Est puni d'une amende de cinq cent mille (500.000) à un million (1.000.000) de francs CFA et d'une peine d'emprisonnement d'un (01) à six (06) mois ou de l'une de ces deux peines, quiconque porte ou tente de porter atteinte soit à la libre désignation des délégués du personnel, soit à l'exercice régulier de leurs fonctions.

En cas de récidive dans le délai d'un (01) an, la peine d'emprisonnement est obligatoire.

Les infractions sont constatées par l'inspecteur du travail et des lois sociales.

Article 364 : Est punie d'une amende de cent mille (100 000) à cinq cent mille (500 000) francs CFA et d'une peine d'emprisonnement de six (06) mois à deux (02) ans ou de l'une de ces deux peines, toute personne qui, par violence, menace, dol ou promesse, contraint ou tente de contraindre un travailleur à s'embaucher contre son gré, ou qui, par les mêmes moyens, tente de l'empêcher ou l'empêche de s'embaucher ou de remplir les obligations imposées par son contrat.

Article 365 : Est punie d'une amende de cent mille (100 000) à deux millions (2 000 000) de francs CFA, et d'une peine de quinze (15) jours à trente (30) jours de travaux d'intérêt général

ou de l'une de ces deux peines, toute personne qui s'oppose ou tente de s'opposer à l'exécution des obligations ou à l'exercice des pouvoirs qui incombent aux inspecteurs et contrôleurs du travail et des lois sociales.

En cas de récidive, la peine est portée à deux (02) mois d'emprisonnement.

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

Article 366 : Sont punis d'une amende de cinq cent mille (500 000) à deux millions (2 000 000) de francs CFA et d'une peine d'emprisonnement de six (06) mois à deux (02) ans ou de l'une de ces deux peines, les auteurs d'infractions :

a) aux dispositions de l'article 4 du présent code interdisant toute discrimination directe ou indirecte en matière d'emploi et de profession ;
b) au marchandage ou à l'exploitation de la main-d'œuvre qui s'entend de toute opération à but lucratif consistant en une fourniture de main-d'œuvre qui a pour effet de causer un préjudice au travailleur ou d'éluder l'application des lois, des règlements ou des conventions collectives ;
c) à toute opération à but lucratif ayant pour objet le prêt de main-d'œuvre, à l'exception des opérations réalisées par les agences de placement ou les entreprises d'intérim définies par le présent code ou les agences de mannequins et les clubs sportifs titulaires d'agréments.

Article 367 : Est punie d'une amende de cinq cent mille (500 000) à deux millions (2 000 000) de francs CFA et d'une peine d'emprisonnement de six (06) mois à deux (02) ans ou de l'une de ces deux peines, toute personne qui écarte un travailleur d'une procédure de recrutement, le sanctionne ou prend une mesure discriminatoire directe ou indirecte contre lui en raison de son origine, y compris sociale, de son sexe, de sa couleur, de son âge, de ses mœurs, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une race, de ses opinions politiques ou philosophiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son statut juridique, de son ascendance nationale, de son apparence physique, de ses convictions religieuses ou de sa perte d'autonomie ou de son handicap, sauf inaptitude constatée par le médecin-inspecteur du travail, en raison de son état de santé.

En cas de récidive la peine est portée au double.

Article 368 : Est punie d'une amende de cinq cent mille (500 000) à deux millions (2 000 000) de francs CFA et d'une peine d'emprisonnement de six (06) mois à deux (02) ans ou de l'une de ces deux peines, toute personne qui sanctionne un travailleur pour avoir refusé de subir les agissements de violence ou de harcèlement d'un employeur, de son représentant ou de toute autre personne qui, abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, a donné des ordres, proféré des menaces, imposé des contraintes ou exercé des pressions de toute nature sur ce travailleur, notamment dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers ou ayant pour objet ou pour effet de dégrader les conditions de travail de ce travailleur, susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

En cas de récidive la peine est portée au double.

Article 369 : Est punie d'une amende de cinq cent mille (500 000) à deux millions (2 000 000) de francs CFA et d'une peine d'emprisonnement de six (06) mois à deux (02) ans ou de l'une

de ces deux peines, toute personne qui sanctionne un travailleur pour avoir témoigné des agissements définis à l'article 4 du présent code ou pour les avoir relatés.

Article 370 : Sont punis d'une amende de cinq cent mille (500 000) à deux millions (2 000 000) de francs CFA et d'une peine d'emprisonnement de six (06) mois à deux (02) ans ou de l'une de ces deux peines, les auteurs coupables de dénonciation ou plainte abusive.

Article 371 : Est punie d'une amende de cinq cent mille (500 000) à deux millions (2 000 000) de francs CFA et d'une peine d'emprisonnement de six (06) mois à deux (02) ans ou de l'une de ces deux peines :

a) tout tâcheron auteur de sous-traitance de l'intégralité ou d'une partie de ses contrats de tâcheronnat ;
b) les entreprises ou aux établissements de placement qui rachètent ou transfèrent un contrat de travail déjà en cours d'exécution à une autre entreprise ou établissement de placement.

En cas de récidive, la peine est portée au double.

Article 372 : Les chefs d'entreprise sont civilement responsables des condamnations prononcées contre leurs fondés de pouvoir ou préposés.

TITRE XV :
DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

Article 373 : Les textes réglementaires déterminent en tant que besoin les modalités d'application de la présente loi.

Article 374 : Aussi longtemps que de nouvelles conventions collectives n'auront pas été établies en application du présent code, les conventions antérieures resteront en vigueur en celles de leurs dispositions qui ne lui sont pas contraires.

Article 375 : Les dispositions de la présente loi sont applicables de plein droit aux contrats individuels en cours.

Elles ne peuvent être une cause de rupture du contrat ni entraîner la réduction des avantages de toutes natures, individuels ou collectifs, acquis par les travailleurs en service à la date de leur publication.

Article 376 : Les employeurs disposent d'un délai de douze (12) mois à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi pour satisfaire à l'obligation de souscription à une assurance maladie au profit de leurs travailleurs.

Article 377 : La présente loi abroge toutes les dispositions antérieures contraires.

Article 378 : La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Délibéré et adopté le 29 décembre 2020

La Présidente de l'Assemblée nationale



Yawa Djigbodi TSEGAN