Ivoire-Juriste
I-J

CODE DU TRAVAIL

Droit ivoirien - Edition 2018

Téléchargez gratuitement tous vos codes sur *www.ivoire-juriste.com*

LE CODE DU TRAVAIL IVOIRIEN

(Édition 2018)

Dernière mise à jour : 23/02/2018

SOMMAIRE :

I- PARTIE LEGISLATIVE 4

DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES 5

TRITRE I : EMPLOI 10

TITRE II : CONDITIONS DE TRAVAIL 52

TITRE III : SALAIRE 75

TITRE IV : SANTÉ ET SECURITÉ ET ORGANISMES DE SANTÉ AU TRAVAIL 86

TITRE V : SYNDICATS PROFESSIONNELS 94

TITRE VI : REPRESENTATION DES TRAVAILLEURS DANS L'ENTREPRISE 107

TITRE VII : NEGOCIATION COLLECTIVE 117

TITRE VIII : DIFFERENDS RELATIFS AU TRAVAIL 131

TITRE IX : CONTROLE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI 158

TITRE X : DISPOSITIONS REPRESSIVES 172

TITIRE XI : DISPOSITION TRANSITOIRES ET FINALES 178

TEXTES MODIFICATIFS 173

II- PARTIE REGLEMENTAIRE 195

III- AGENCE EMPLOI JEUNES 408

I- PARTIE LEGISLATIVE

LOI N° 2015-532 DU 20 JUILLET 2015 PORTANT CODE DU TRAVAIL, L'ASSEMBLEE NATIONALE A ADOPTE,

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE promulgue la loi dont la tenue suit.

DISPOSITIONS PRELIMINAIRES

Article 1

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

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

Il régit également l'exécution occasionnelle, sur le territoire de la République de Côte d'Ivoire, d'un contrat de travail conclu pour être exécuté dans un autre Etat.

Toutefois, cette dernière disposition n'est pas applicable aux travailleurs déplacés pour une mission temporaire n'excédant pas trois mois.

Il s'applique en certaines de ses dispositions aux apprentis et à toute autre personne liée à l'entreprise en vue d'acquérir une qualification ou une expérience professionnelle.

Art. 2

Au sens du présent Code, est considérée comme travailleur ou salarié, quels que soient son sexe, sa race et sa nationalité, toute personne physique qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la 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 de l'employé.

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

Art. 3

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

Art. 4

Sous réserve des dispositions expresses du présent Code ou de tout autre texte de nature législative ou règlementaire protégeant les femmes et les enfants, ainsi que des dispositions relatives à la condition des étrangers, aucun employeur ne peut prendre en considération le sexe, l'âge, l'ascendance nationale, la race, la religion, l'opinion politique et religieuse, l'origine sociale, l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat et l'activité syndicale, la séropositivité ou VIH ou le Sida avérés, ou présumés, le handicap des travailleurs pour arrêter ses décisions en ce qui concerne,

notamment, l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la promotion, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, la discipline, ou la rupture du contrat de travail.

Art. 5

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné ni licencié pour avoir refusé de subir les agissements de harcèlement moral ou sexuel d'un employeur, de son représentant ou de toute 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 toutes natures sur ce salarié.

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné ni licencié pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés.

Nul ne peut prendre en considération le fait que la personne intéressée a refusé de subir les agissements de harcèlement ou qu'une personne témoin les a relatés, pour décider, notamment en matière d'embauche, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation, de résiliation, de renouvellement de contrat de travail ou de sanctions disciplinaire.

Constituent un harcèlement sexuel les comportements abusifs, les menaces, les attaques, les paroles, les intimidations, les écrits, les attitudes ; les agissements répétés à l'encontre d'un salarié, ayant une connotation sexuelle, dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profil ou au profit d'un tiers.

Constituent un harcèlement moral les comportements abusifs, les menaces, les attaques, les paroles, les intimidations, les écrits, les attitudes, les agissements répétés à l'encontre d'un salarié, ayant pour objet ou pour effet la dégradation de ses conditions de travail et qui comme tels sont susceptibles de porter atteinte à ses droits et a sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Le harcèlement se prouve par tous moyens.

Art. 6

Tout licenciement motivé par l'action en justice pour faire respecter les principes et droits fondamentaux au travail est nul et de nul effet. La réintégration du salarié licencié au mépris de cette interdiction est de droit.

En cas de refus de réintégration, l'employeur est tenu au paiement de dommages et intérêts dans les conditions de l'article 18.15 ci-après.

Art. 7

Les dispositions prévues aux articles 4 et 5 sont affichées sur les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

Il en est de même pour les textes pris pour l'application desdits articles.

Art. 8

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

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

Art. 9

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

Art. 10

Un exemplaire du présent Code doit être remis par l'employeur aux représentants :

- des délégués du personnel ;

- de chaque centrale syndicale ;

- du comité de santé et de sécurité au travail.

TRITRE I

EMPLOI

CHAPITRE PREMIER

DISPOSITIONS GENERALES

Art. 11.1

Les employeurs peuvent embaucher directement leurs travailleurs. Ils peuvent aussi recourir aux services de l'organisme public de placement et aux bureaux ou offices privés de placement.

Toute vacance de poste de travail doit faire l'objet de déclaration auprès de l'organisme public de placement, de publications dans un quotidien national à grand tirage et éventuellement dans tout autre moyen de communication.

Si au terme d'une période, d'un mois à compter de la première publication, aucun national n'a satisfait au profil requis, l'employeur est autorisé à recruter tout autre candidat.

Les entreprises sont tenues de déclarer leurs embauches et licenciement, à l'organisme public de placement.

Art. 11.2

L'ouverture de bureaux ou d'offices privés de placement ayant pour objet exclusif ou principal d'agir comme intermédiaires entre employeurs et travailleurs est autorisée dans des conditions déterminées par décret.

Art. 11.3

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

Art 11.4

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

Il ne peut être fait appel à des travailleurs temporaires pour remplacer des travailleurs grévistes.

Des décrets déterminent les conditions d'exercice de la profession d'entrepreneur de travail temporaire et les travaux particulièrement dangereux pour lesquels le recours au travail temporaire est interdit.

Art. 11.5

Le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif est autorisé.

Le prêt de main-d'œuvre à but lucratif ne peut être réalisé que dans le cadre du travail temporaire.

Tout prêt de main-d'œuvre à but lucratif qui n'est pas réalisé dans le cadre du travail temporaire est nul. Le travailleur peut faire valoir l'existence d'un contrat de travail le liant à l'utilisateur, sans que cette faculté emporte renonciation aux droits que le travailleur peut avoir à l'encontre du prêteur de main-d'œuvre.

Art. 11.6

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

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

Art. 11.7

Quand les travaux sont exécutés dans les ateliers, magasins ou chantiers de l'entrepreneur, ce dernier est, en cas d'insolvabilité du tâcheron, substitué à celui-ci en ce qui concerne le paiement des salaires dus aux travailleurs.

Dans ce cas, les travailleurs lésés ont une action directe contre, l'entrepreneur.

Art. 11.8

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

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

Art. 11.9

Le nouvel employeur garde néanmoins le droit de procéder à des ruptures de contrat de travail dans les conditions prévues au présent Code.

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

Art. 11.10

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

CHAPITRE 2

TRAVAIL DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Art. 12.1

Est considérée comme personne en situation de handicap toute personne physique dont l'intégrité physique ou mentale est passagèrement ou définitivement diminuée soit congénitalement, soit sous l'effet d'une maladie ou d'un accident, en sorte que son autonomie, son aptitude à fréquenter l'école ou à occuper un emploi, s'en trouvent compromises.

Il s'agit d'une personne présentant l'un ou les deux handicaps suivants :

- handicap physique ;

- handicap intellectuel.

Art. 12.2

L'employeur doit réserver un quota d'emplois aux personnes en situation de handicap possédant la qualification professionnelle requise.

Art. 12.3

Un décret détermine les modalités d'application du présent chapitre.

CHAPITRE 3

APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

SECTION I

APPRENTISSAGE

Art. 13.1

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

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

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

Art. 13.2

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

Un décret détermine les conditions d'exercice des fonctions de maître d'apprentissage.

Art. 13.3

Nul ne peut recevoir des apprentis mineurs s'il n'est âgé de vingt-et-un ans au moins.

Art. 13.4

Aucun maître d'apprentissage, s'il ne vit en famille ou en communauté, ne peut loger en son domicile personnel ou dans son atelier des apprentis mineurs.

Art. 13.5

Ne peuvent recevoir des apprentis mineurs les individus qui ont été condamnés soit pour crime, soit pour délit contre les mœurs.

Art. 13.6

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

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

Art. 13.7

Le maître d'apprentissage doit traiter l'apprenti en bon père de famille.

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

Art. 13.8

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

Il lui délivre, à la fin de l'apprentissage, une attestation constatant l'exécution du contrat.

Art. 13.9

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

L'apprenti dont le temps d'apprentissage est terminé, passe un examen devant un organisme agréé par l'Etat. Un certificat d'aptitude professionnel est délivré à l'apprenti qui a subi l'examen avec succès.

Art. 13.10

L'embauche comme ouvrier ou employé de toute personne liée par un contrat d'apprentissage est passible d'une indemnité au profil du maître d'apprentissage ou du chef d'établissement abandonné.

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

SECTION 2

CONTRAT STAGE-ECOLE

Art. 13.11

Le contrat stage-école est la 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 une formation pratique.

Cette convention doit être constatée par écrit. À défaut, elle est réputée être un contrat de travail à durée indéterminée.

Toute entreprise a l'obligation de recevoir en stage des élèves ou étudiants en vue de la validation de leur diplôme.

Art. 13.12

Le contrat stage-école n'est pas rémunéré. Toutefois, l'entreprise peut allouer au stagiaire une indemnité dont elle détermine librement le montant.

Le contrat stage-école prend fin au terme de la période conventionnelle sans indemnité ni préavis.

Art. 13.13

Les modalités du contrat stage-école sont déterminées par voie réglementaire.

SECTION 3

CONTRAT STAGE DE QUALIFICATION OU D'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

Art. 13.14

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

Toute entreprise a l'obligation de recevoir en stage de qualification ou d'expérience professionnelle, des demandeurs d'emplois en vue d'acquérir une qualification ou une première expérience professionnelle.

Le stage de qualification ou d'expérience professionnelle ne peut excéder une durée de douze mois, renouvellements compris.

Art. 13.15

Le contrat stage de qualification ou d'expérience professionnelle doit être constaté par écrit. A défaut, il est réputé être un contrat de travail à durée indéterminée.

Art. 13.16

Le bénéficiaire du stage de qualification ou d'expérience professionnelle est soumis au règlement intérieur de l'entreprise.

Art. 13. 17

Le bénéficiaire du stage de qualification ou d'expérience professionnelle n'est pas un salarié. Toutefois, l'entreprise est tenue de lui verser une indemnité forfaitaire.

Art. 13.18

Tout bénéficiaire d'un contrat stage de qualification ou d'expérience professionnelle reconnu apte à tenir un emploi en rapport avec sa qualification est, pendant une période de six mois, prioritaire en cas d'embauche audit emploi.

Art. 13.19

Au terme du stage, il est délivré au stagiaire une arrestation indiquant la qualification, l'objet du Stage et sa durée.

Art. 13.20

Les modalités pratiques de mise en œuvre du contrat stage de qualification ou d'expérience professionnelle sont déterminées par voie réglementaire.

SECTION 4

CHANTIER-ECOLE

Art. 13.21

Est appelé chantier-école toute action collective qui, à partir d'une situation de mise au travail sur une production grandeur nature, a pour objectif la professionnalisation et la qualification dans un métier d'une personne ou d'un groupe de personnes.

Art. 13.22

Les modalités d'organisation et de fonctionnement du chantier-école ainsi que le statut des personnes liées à l'entreprise exécutant le chantier sont déterminés par voie réglementaire.

SECTION 5

FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Art. 13.23

Le travailleur est en droit de bénéficier de la formation professionnelle continue et du perfectionnement professionnel que nécessite l'exercice de son emploi, dans un but de promotion sociale et d'adaptation à l'évolution économique et technologique.

Les conditions de la formation professionnelle continue sont déterminées par voie réglementaire.

Art. 13.24

L'employeur est en droit d'exiger du personnel en fonction qu'il suive les cours de formation et de perfectionnement professionnels que nécessitent l'exercice de son emploi et l'adaptation à l'évolution économique et technologique.

Le coût de cette formation, qu'elle soit assurée par un organisme spécialisé ou par l'employeur ; est à la charge de ce dernier.

Pendant les périodes de formation et de perfectionnement professionnels, le travailleur perçoit son salaire intégral et les indemnités qui s'y rattachent.

Les différends relatifs à la promotion professionnelle sont soumis à la commission de classement.

Si le cours de formation ou de perfectionnement comporte un examen, l'échec du travailleur à cet examen ne peut être la cause d'un licenciement ; le travailleur est réintégré dans son emploi précédant et bénéficie de tous les avantages qui s'y rattachent.

Art. 13.25

L'employeur peut soumettre le travailleur à un stage de formation professionnelle.

Si le stage est concluant, le travailleur bénéficie des avantages rattachés à l'emploi pour lequel le stage a été effectué.

Si le travailleur quitte un établissement où il a déjà effectué un stage de formation professionnelle, il ne peut être astreint à un nouveau stage lorsqu'il est engagé dans un autre établissement, relevant du même secteur d'activité, en vue d'assumer les mêmes fonctions.

L'intéressé sera confirmé dans son nouvel emploi dès qu'il aura accompli la période d'essai.

SECTION 6

CONGE DE FORMATION

Art. 13.26

Le congé de formation est une période de suspension du contrat de travail qui a pour objet de permettre à tout travailleur, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative, et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Le congé prévu au premier alinéa du présent article peut être également accordé à un salarié pour préparer et pour passer un examen pour l'obtention d'un titre ou d'un diplôme.

Art. 13.27

Pour bénéficier du congé de formation, le travailleur doit justifier d'une ancienneté d'au moins trente-six mois, dans l'entreprise ou d'un retour de congé de formation depuis au moins trente-six mois.

Le travailleur adresse sa demande écrite de congé de formation à l'employeur, accompagnée de pièces justificatives, au moins deux mois avant le début de la formation.

Sauf accord de l'employeur, aucun travailleur ne peut solliciter son droit à congé de formation plus de deux fois par période de dix ans continue dans l'entreprise.

Art. 13.28

Dans une même entreprise, lorsque plusieurs travailleurs remplissant les conditions prévues à l'article précédent demandent un congé de formation, l'employeur peut différer la satisfaction de certaines demandes.

Art. 13.29

Le congé de formation correspond à la durée de la formation, sans pouvoir excéder un an s'il s'agit d'une formation continue à temps plein ou 1200 heures s'il s'agir de formations constituant un cycle pédagogique comportant des enseignements discontinus ou à temps partiel.

Les dispositions de l'alinéa précédent du présent article ne font pas obstacle à la conclusion d'accords stipulants des durées plus longues pour les congés de formation.

Art. 13.30

Le bénéfice du congé de formation demandé est de droit, sauf dans le cas où l'employeur estime que cette absence peut avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. En cas de différend, l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort peut être saisi par l'une des parties. En cas de désaccord devant l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort, la rupture du contrat de travail qui en résulte est un licenciement légitime, sauf pour le travailleur à rapporter la preuve d'une intention de nuire susceptible d'ouvrir droit à réparation.

Art. 13.31

La formation est prise en charge par le travailleur.

SECTION 7

CONGE DE FORMATION SYNDICALE

Art 13.32

Le congé de formation syndicale est une période au cours de laquelle les représentants des travailleurs participent à une formation syndicale.

La durée de ce congé, qui ne peut excéder trois semaines dans l'année, est fixée d'accord parties entre les syndicats des travailleurs et l'employeur. Il ne vient pas en déduction de la durée normale du congé payé. Les parties contractantes s'emploieront à ce que ces absences n'apportent pas de gêne à la marche normale du travail.

Le temps non travaillé est rémunéré par l'employeur comme temps de travail effectif ; il n'est pas récupérable et est considéré comme temps de service pour la détermination des droits du travailleur au congé payé.

CHAPITRE 4

CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Art. 14.1

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

Art. 14.2

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

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

Art. 14.3

Le contrat de travail peut être conclu pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée, selon les règles définie, au chapitre 5 du présent titre.

Art. 14.4

L'existence du contrat de travail se prouve par tous moyens.

Art. 14.5

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

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

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

Art. 14.6

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

Art. 14.7

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

1. quand il est démontré qu'il est intervenu dans le débauchage ;

2. quand il a embauché un travailleur qu'il savait lié par un contrat de travail ;

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

CHAPITRE 5

CONTRAT A DUREE DETERMINEE

Art. 15.1

Le contrat de travail à durée déterminée est un contrat qui prend fin à l'arrivée d'un terme fixé par les parties au moment de sa conclusion. L'effectif des travailleurs sous contrat à durée déterminée occupant un emploi permanent ne doit pas dépasser le tiers de l'effectif total de l'entreprise.

Art. 15.2

À l'exception des contrats visés à l'article 15.7 du présent Code, le contrat de travail à durée déterminée doit être passé par écrit ou constaté par une lettre d'embauche.

Art. 15.3

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

Art. 15.4

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

Les contrats à terme précis peuvent être renouvelés sans limitation.

Toutefois, ces renouvellements ne peuvent avoir pour effet d'entraîner un dépassement de la durée maximale de deux ans.

Art. 15.5

Dans une entreprise où il a été réalisé un licenciement pour motif économique, l'employeur ne peut pourvoir les postes concernés au moyen de contrat à durée déterminée, sauf si la durée de ces contrats, non susceptibles de renouvellement, n'excède pas trois mois.

Art. 15.6

Le contrat à durée déterminée à terme imprécis, quel que soit son motif, ne peut avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas ci-après :

- 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 ;

- surcroît occasionnel de travail ou activité inhabituelle de l'entreprise ;

- emplois à caractère saisonnier ;

- emplois dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie conventionnelle et pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée ;

- durée d'un chantier ou d'un projet.

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

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

Art. 15.7

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

Art. 15.8

Lorsqu'un contrat à durée déterminée prend fin sans que ne soit conclu un contrat à durée indéterminée entre les parties, le travailleur a droit à une indemnité de fin de contrat comme complément de salaire.

Le taux applicable pour la détermination de l'indemnité de fin de contrat est de 3 %. Il s'applique sur la somme des salaires bruts perçus par le travailleur pendant la durée de son contrat de travail.

L'indemnité dont le taux est assis sur la rémunération totale brute due au travailleur pendant la durée du contrat, est payée à celui-ci lors du règlement du dernier salaire.

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due :

- lorsque le salarié refuse la conclusion d'un contrat à durée indéterminée pour le même emploi ou pour un emploi similaire comportant une rémunération au moins équivalente ;

- Lorsqu'une rupture anticipée du contrat est le fait du salarié ou lorsqu'elle est consécutive à une faute lourde du travailleur.

Art. 15.9

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant terme que pour force majeure, accord commun ou faute lourde de l'une des parties. Il peut également être rompu avant terme, pendant la période d'essai.

Toute rupture prononcée en violation des règles ci-dessus donne lieu, au profit de la partie lésée, à dommages et intérêts correspondant aux salaires et avantages de toute nature dont le salarié aurait bénéficié pendant la période restant à courir jusqu'au terme de son contrat.

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

Art. 15.10

Les contrats de travail à durée déterminée qui ne satisfont pas aux exigences posées par le présent chapitre sont réputés être à durée indéterminée.

CHAPITRE 6

EXECUTION ET SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

SECTION 1

EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Art. 16.1

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

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

Le règlement intérieur est soumis, pour avis, aux délégués du personnel et lorsqu'il en existe, aux syndicats de base. Il est communiqué à l'inspecteur du travail et des lois sociales, qui peut exiger le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois et règlements en vigueur.

Si l'entreprise ne possède pas de délégués du personnel ni de syndicat de base, l'employeur soumet son projet de règlement intérieur aux travailleurs délégués par leurs pairs. Le nombre de travailleurs, à désigner doit être égal à celui des délégués titulaires qu'aurait componé l'entreprise ou l'établissement. Cette désignation ne fait pas d'eux des délégués du personnel.

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

Art. 16.2

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

Art. 16.3

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

Art. 16.4

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

Art. 16.5

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

Art. 16.6

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

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

SECTION 2

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Art. 16. 7

Le contrat de travail est suspendu, notamment :

a) en cas de fermeture de l'établissement par suite du départ de l'employeur sous les drapeaux ou pour une période obligatoire d'instruction militaire ;

b) pendant la durée du service militaire du travailleur et pendant les périodes obligatoires d'instruction militaire auxquelles il est astreint ;

c) pendant la durée de l'absence du travailleur, en cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé dans des conditions déterminées par décret, durée limitée à six mois ; en cas de maladie de longue durée, le délai est porté à douze mois. Ce délai peut être prorogé jusqu'au remplacement du travailleur, la liste des maladies de longue durée est déterminée par voie réglementaire ;

d) pendant la période d'indisponibilité du travailleur résultant d'un accident du travail ou de maladie professionnelle jusqu'à consolidation des lésions ou guérison ;

e) pendant la période de garde à vue et de détention préventive du travailleur motivée par des raisons étrangères au service et lorsqu'elle est connue de l'employeur, dans la limite de six mois ;

f) pendant les permissions exceptionnelles pouvant être accordées par l'employeur su travailleur à l'occasion d'événements familiaux touchant directement son propre foyer ;

g) pendant les périodes de chômage technique prévues à l'article 16.11 ci-dessous.

Art. 16.8

Le contrat de travail est également suspendu pendant la période de mise en disponibilité sans salaire, obtenue par le travailleur à sa demande, pour remplir des obligations d'ordre personnel, notamment pour :

- l'allaitement à l'issue d'un congé de maternité ;

- l'assistance à un enfant physiquement diminué ;

- l'exercice d'un mandat public ;

- le congé de formation ;

- élever son enfant.

La période de mise en disponibilité n'entre pas en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté et du congé.

Art. 16.9

Dans les trois premiers cas visés à l'article 16.7 ci-dessus, l'employeur est tenu de verser au travailleur, dans la limite normale de préavis, une indemnité égale au montant de sa rémunération pendant la durée de l'absence.

En cas de maladies de longue durée, l'indemnité due par l'employeur est versée pendant une période de douze mois.

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

Dans le cas de maladie, les indemnités prévues à l'alinéa précédent peuvent être versées par le service médical interentreprises auquel adhère l'employeur, à l'aide de fonds provenant de la participation de ses adhérents.

Au cas où après consolidation de la blessure, le travailleur accidenté du travail ne serait plus à même de reprendre son service et de l'assurer dans des conditions normales, l'employeur cherchera avec les délégués du personnel de son établissement la possibilité de reclasser l'intéressé dans un autre emploi.

Durant la période prévue pour l'indemnisation du travailleur accidenté, celui-ci, en état d'incapacité temporaire, perçoit une allocation calculée de manière à lui assurer son ancien salaire, heures supplémentaires non comprises, et déduction fuite de la somme qui lui est due par l'institution de prévoyance sociale en vertu de la réglementation sur les accidents du travail pour cette même période.

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

Art. 16.10

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

Art. 16.11

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

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

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

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

Toutefois, les parties peuvent convenir d'une prorogation du délai de deux mois pour une période supplémentaire n'excédant pas quatre mois. Dans ce cas, l'employeur a l'obligation de verser au salarié au moins le tiers du salaire brut.

Après ces deux mois, le refus du salarié d'accepter une nouvelle période de renouvellement du chômage technique équivaut à un licenciement légitime, sauf pour le travailleur à rapporter la preuve d'une intention de nuire susceptible d'ouvrir droit à réparation.

En cas de licenciement de plus d'un travailleur consécutif au refus de renouvellement de leur mise en chômage technique, l'employeur est tenu de suivre la procédure de licenciement collectif pour motif économique prévue aux articles 18.10 et suivants.

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

CHAPITRE 7

PROCEDURE DE SANCTION DISCIPLINAIRE

Art. 17.1

Il est interdit à l'employeur d'infliger des sanctions pécuniaires ou une double sanction pour la même faute.

Art. 17.2

Constitue une sanction disciplinaire toute mesure autre que des observations verbales, prise dans le cadre disciplinaire par l'employeur, à la suite, d'un agissement du salarié jugé fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence, la fonction ou la carrière du salarié dans l'entreprise.

Art. 17.3

Les sanctions disciplinaires sont :

- l'avertissement écrit ;

- la mise à pied temporaire sans salaire, d'une durée de 1 à 3 jours ;

- la mise à pied temporaire sans salaire, d'une durée de 4 à 8 jours ;

- le licenciement.

Art. 17.4

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

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

- l'indication du ou des motifs de la rupture ;

- le nom ou la raison sociale de l'employeur ;

- le numéro d'immatriculation à l'institution de Prévoyance sociale et l'adresse de l'employeur ;

- les noms, prénoms, numéro d'affiliation à l'Institution de prévoyance sociale, date d'embauche et qualification professionnelle du salarié licencié ;

- la date de prise d'effet de la rupture.

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

Art. 17.5

Préalablement à toute sanction, le travailleur doit pouvoir s'expliquer, dans un délai de 72 heures à compter de la réception de la demande d'explications, soit par écrit, soit verbalement.

Dans ce dernier cas, s'il le désire, il peut se faire assister d'un à trois délégués du personnel.

Les explications verbales fournies sont transcrites par l'employeur en présence des délégués du personnel qui ont assisté à l'audition du travailleur.

Ses explications sont lues, signées par lui et contresignées par l'employeur et les personnes ayant assisté les parties.

En cas de sanction décidée par l'employeur, celle-ci doit être notifiée au travailleur concerné dans un délai de quinze jours ouvrables courant à partir de la date de réception des explications écrites, sauf cas de licenciements des travailleurs protégés.

Une copie de cette décision de sanction, accompagnée de la demande d'explication ainsi que des explications écrites du travailleur, doit être adressée à l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort et au délégué du personnel.

Aucune sanction antérieure de plus de six mois à l'engagement de poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.

Passé ce délai de trois mois depuis la connaissance par l'employeur de son existence, aucun fait reproché au travailleur ne peut faire l'objet de sanction disciplinaire.

CHAPITRE 8

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Art. 18.1

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

Art. 18.2

Le contrat de travail à durée déterminée cesse dans les conditions prévues au chapitre 5 du présent titre.

Art. 18.3

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

Si à l'expiration du délai prévu à l'article 16.7 c), le travailleur dont le contrat de travail a été suspendu pour cause de maladie de longue durée, se trouve dans l'incapacité de reprendre son emploi initial, l'employeur peut mettre un terme à son contrat par écrit.

Le licenciement intervenant dans ces conditions n'est légitime que dans les cas suivants :

- impossibilité d'aménagement raisonnable du poste de travail et de reclassement du travailleur ;

- refus par te travailleur de la proposition de reclassement qui lui est faite ;

- inaptitude à tout emploi constatée par un médecin du travail.

Dans ces cas, le travailleur perçoit l'intégralité de ses droits de rupture de son contrat de travail.

Le contrat de travail à durée indéterminée est également rompu lorsque le salarié remplit les conditions de départ à la retraite.

La limite d'âge d'admission à la retraite est fixée par le Code de prévoyance sociale.

Un décret précise les modalités d'application du présent article.

Art. 18.4

Dans les cas prévus à l'article 18.3 alinéa 1 ci-dessus, la résiliation du contrat de travail est subordonnée à un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture. En l'absence de conventions collectives, un décret détermine les conditions et la durée du préavis, compte tenu, notamment, de la durée du contrat et des catégories professionnelles.

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

Art. 18.5

Si à l'expiration du délai prévu à l'article 16.7 c) du présent Code, le travailleur dont le contrat de travail a été suspendu pour cause de maladie, se trouve dans l'incapacité de reprendre son travail, l'employeur peut le remplacer définitivement après lui avoir signifié par tout moyen laissant trace écrire qu'il prend acte de la rupture du contrat de travail.

À cette occasion, il doit lui verser le montant des indemnités compensatrices de préavis, de congés et l'indemnité de licenciement auxquelles le travailleur pourrait avoir droit du fait de cette rupture.

Il doit tenir à sa disposition un certificat de travail accompagné d'un relevé nominatif de salaire de l'institution de prévoyance sociale à laquelle le travailleur est affilié.

Le travailleur remplacé dans les conditions indiquées au premier alinéa du présent article, qui produit un certificat médical de guérison ou de consolidation et d'aptitude au poste, conserve pendant un délai d'un an, un droit de priorité de réembauchage. Ce délai est renouvelable une seule fois.

Art. 18.6

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

En vue de la recherche d'un autre emploi, le travailleur bénéficie, pendant la durée du préavis, de deux jours de liberté par semaine, globalement payés à plein salaire.

La répartition de ces jours de liberté dans le cadre du fonctionnement de l'établissement est fixée d'un commun accord ou, à défaut, alternativement un jour au gré de l'employeur ; un jour au gré du travailleur.

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

Art. 18.7

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

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

Art. 18.8

Peuvent être considérés notamment comme fautes lourdes, sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente les faits ou comportements d'un travailleur ayant un lien avec ses fonctions et rendant intolérable le maintien des relations de travail.

Art 18.9

Constitue un licenciement pour motif économique, le licenciement opéré par un employeur en raison d'une suppression ou transformation d'emploi, consécutives notamment à des mutations technologiques, à une restructuration ou à des difficultés économiques de nature à compromettre l'équilibre financier de l'entreprise.

Le travailleur congédié par suite de licenciement pour motif économique bénéficie pendant deux ans d'une priorité d'embauche dans la même catégorie d'emploi.

Le travailleur bénéficiant d'une priorité d'embauche est tenu de communiquer à son employeur tout changement d'adresse survenu après son départ de l'établissement.

L'employeur est alors tenu, en cas de vacance d'emploi, d'aviser le travailleur intéressé par tour moyen laissant trace écrite.

Art. 18.10

Le chef d'entreprise qui envisage d'effectuer un licenciement pour motif économique de plus d'un travailleur, organise, avant l'application de sa décision, une réunion d'information et d'explication avec les délégués du personnel qui peuvent se faire assister de représentants de leurs syndicats de base, fédération ou centrale syndicale. Cette réunion a lieu sous la présidence de l'inspecteur du travail et des lois sociales à l'inspection du travail du ressort.

Art. 18.11

Le chef d'entreprise adresse au conseil national du dialogue social, pour avis et propositions, aux délégués du personnel et à l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort, quinze jours ouvrables au moins avant la réunion prévue à l'article précédent, un dossier précisant les causes du licenciement projeté, les critères retenus par l'entreprise, la liste du personnel concerné et la date du licenciement ainsi que tout document nécessaire à l'appréciation de la situation.

Art. 18.12

La réunion d'information et d'explication prévue à l'article précédent se tient à l'inspection du travail du ressort. L'inspecteur du travail et des lois sociales s'assure que toutes les parties ont été informées.

Si, pour quelque raison que ce soit, la réunion ne peut se tenir dans les locaux de l'inspection du travail et des lois sociales, elle a lieu, dans les 48 heures ouvrables suivant la date initiale de la réunion, dans ceux de l'entreprise si l'inspecteur du travail en convient.

Art. 18.13

Avant le licenciement, l'inspecteur du travail et des lois sociales s'assure du respect des critères établis et de la procédure prescrite par le présent Code.

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

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

Art. 18. 14

Lorsque le licenciement de plus d'un travailleur intervient pour motif économique, le chef d'entreprise remet à l'inspecteur du travail et des lois sociales trois exemplaires du dossier complet de la décision prise. L'employeur communique également la liste des travailleurs licenciés aux autorités chargées de la promotion de remploi et de la reconversion professionnelle.

Art. 18.15

Toute rupture abusive du contrat donne lieu à dommages-intérêts. Les licenciements effectués sans motif légitime ou en violation des dispositions de l'article 4 du présent Code ou les licenciements économiques collectifs, sans respect de la procédure requise ci-dessus ou pour faux motif, sont abusifs. La juridiction compétente constate l'abus par une enquête sur les causes et les circonstances de la rupture du contrat.

En cas de licenciement, le jugement doit mentionner expressément le motif allégué par l'employeur.

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

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

b) lorsque la responsabilité incombe à l'employeur, le montant des dommages et intérêts équivalant à un mois de salaire brut par année d'ancienneté dans l'entreprise ne peut être inférieur à trois mois de salaire ni excéder vingt mois de salaire brut.

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

Art. 18.16

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

Lorsque la rupture est consécutive au décès du travailleur, ses héritiers perçoivent en outre une contribution aux frais funéraires. Le taux de l'indemnité de licenciement, la durée de service continu y ouvrant droit et les modalités de son attribution ainsi que le taux de la contribution aux frais funéraires sont fixés par décret dans le silence ou l'absence des conventions collectives.

Art 18.17

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

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

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

Art. 18.18

À l'expiration du contrat, l'employeur doit remettre au travailleur, sous peine de dommages-intérêts, un certificat de travail indiquant exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature et les dates des emplois successivement occupés, un relevé nominatif de salaire de l'institution de prévoyance sociale à laquelle le travailleur est affilié.

Ce certificat est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement, même s'il contient la formule « libre de tout engagement » ou toute autre formule ne constituant ni obligation ni quittance. Cela vaut également pour le relevé nominatif des salaires.

Art. 18.19

L'obligation de délivrance de certificat de travail et du relevé nominatif de salaire de l'institution de prévoyance sociale imposée à l'employeur subsiste après le décès du travailleur au profit de ses ayants droit et doit être exécutée à leur demande.

Art. 18.20

La cessation de l'entreprise, sauf en cas de force majeure, ne dispense pas l'employeur de respecter les règles établies ci-dessus dans le présent chapitre. La mise en œuvre des procédures collectives d'apurement du passif n'est pas considérée comme un cas de force majeure.

TITRE II

CONDITIONS DE TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER

DUREE DU TRAVAIL

Art. 21.1

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

Art. 21.2

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

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

Une durée de travail inférieure à la durée normale peur être stipulée dans le cadre du travail à temps partiel. Dans ce cas, le contrat doit être constaté par un écrit, ou une lettre d'embauche mentionnant la durée du

travail. Des heures complémentaires peuvent être accomplies dans des conditions et limites prévues par décret.

Art. 21.3

Des décrets déterminent les modalités d'application des dispositions de l'article précédent et fixent notamment :

- la répartition des heures de travail sur les jours de la semaine ;

- les conditions dans lesquelles les employeurs peuvent déroger à la règle de l'horaire collectif et pratiquer des horaires individualisés ;

- s'il y a lieu et pour certaines professions, le nombre d'heures de présence au poste de travail réputé être équivalent à quarante heures ou à deux mille quatre cents heures de travail effectif ;

- les cas et les conditions, notamment de rémunération majorée, dans lesquels peuvent être accomplies des heures supplémentaires ;

- les cas et les conditions dans lesquels des interruptions collectives de travail peuvent donner lieu à une augmentation ultérieure de la durée du travail afin de compenser ces pertes d'activité, les heures ainsi récupérées n'étant pas considérées comme des heures supplémentaires ;

- les conditions dans lesquelles les négociateurs sociaux peuvent conclure des accords de modulation instaurant, en fonction des fluctuations saisonnières prévisibles de l'activité des entreprises, une répartition inégale des heures de travail normales sur les diverses périodes de l'année, des périodes de moindre activité étant compensées par des périodes de plus grande activité ;

- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures supplémentaires.

CHAPITRE 2 :

TRAVAIL DE NUIT

Art. 22.1

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

Art. 22.2

Le travail de nuit est interdit aux femmes enceintes sauf avis médical contraire et aux jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit ans.

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

Art. 22.3

Le repos des jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit ans doit avoir une durée minimale de douze heures consécutives.

Art. 22.4

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

CHAPITRE 3

TRAVAIL DES ENFANTS ET DES FEMMES, PROTECTION DE LA MATERNITE ET EDUCATION DES ENFANTS

Art. 23.1

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

Art. 23.2

Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise avant l'âge de 16 ans et apprentis avant l'âge de 14 ans, sauf dérogation édictée par voie réglementaire.

Les jeunes travailleurs âgés de 16 à 21 ans ont les mêmes droits que les travailleurs de leur catégorie professionnelle. Les jeunes travailleurs ne peuvent en aucun cas subir des abattements de salaires ou des déclassements professionnels du fait de leur âge.

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

Art. 23.3

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, résilier son contrat de travail au cours d'une période d'essai, sous réserve des dispositions de l'article 23.7, prononcer une mutation d'emploi ou de poste de travail. Il lui est également interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

Lors de la visite médicale d'embauche, la femme enceinte peut présenter un dossier incomplet si certains examens normalement présents se révèlent dangereux pour sa santé ou celle de l'embryon. Les examens non effectués sont reportés après l'accouchement.

Art. 23.4

Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit, qu'elle use ou non de ce droit.

Toutefois, il peut résilier le contrat s'il justifie d'une faute lourde de l'intéressée ou s'il se trouve dans l'impossibilité de maintenir ledit contrat pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption d'un enfant de moins de 15 ans.

Sauf s'il est prononcé pour des motifs justifiant, par l'application de l'alinéa précédant, la résiliation du contrat de travail, le licenciement d'une salariée est annulé si, dans un délai de quinze jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur par tout moyen laissant trace écrite, soit un certificat médical justifiant qu'elle est en état de grossesse, soit une attestation justifiant l'arrivée à son foyer, dans un délai de quinze jours, d'un enfant placé en vue de son adoption âgé moins de 15 ans avant la notification du licenciement ; cette attestation est délivrée selon le cas par le médecin traitant ou le juge de tutelle.

Les dispositions des précédents alinéas ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

Art. 23.5

Toute femme en état de grossesse médicalement constaté peut rompre son contrat, de travail sans préavis et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture du contrat. La même faculté est offerte à la mère pendant la période d'allaitement définie par l'article 23.12 du présent Code.

Art. 23.6

La salariée a le droit de suspendre le contrat de travail pendant quatorze semaines consécutives dont six semaines avant la date présumée de l'accouchement et huit semaines après la date de celui-ci. La période post-natale des huit semaines est augmentée de deux semaines en cas de naissance multiple.

La suspension peut être prolongée de trois semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches.

Au cas où l'accouchement a lieu après la date présumée, la période post-natale des huit semaines reste obligatoirement acquise à la femme.

Lorsque l'enfant reste hospitalisé, le congé post-natal est prolongé pour une période équivalente à la durée d'hospitalisation de l'enfant. La durée de la prolongation ne peut excéder 12 mois.

Dans le cas où pendant sa grossesse, la femme a fait l'objet d'un changement d'affectation, en raison de son état de grossesse, elle est réintégrée dans l'emploi occupé avant cette affectation lorsqu'elle reprend son travail à l'issue de la période de suspension de son contrat pour congé de maternité.

Art. 23.7

Les dispositions de l'article 23.3 ne font pas obstacle à la mutation temporaire dans un autre emploi ou poste de travail de la salariée en état de grossesse, à son initiative ou à celle de l'employeur, si l'état de santé médicalement constaté l'exige.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée, la mutation ne peut être effectuée qu'après avis du médecin-inspecteur du travail communiqué aux parties intéressées.

La mutation temporaire ne peut excéder la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi ou son poste initial.

Elle ne doit entraîner aucune diminution de rémunération même si le nouveau poste est inférieur à celui occupé habituellement.

En cas de désaccord, la rupture qui en découle est réputée être du fait de l'employeur.

Art. 23.8

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il fait connaitre à la femme en état de grossesse et au médecin-inspecteur du travail et des lois sociales les motifs qui font obstacle à son reclassement provisoire. Le contrat de travail est alors suspendu jusqu'à la date du congé légal de maternité. La femme salariée bénéficie dans ce cas d'une garantie de rémunération à la charge de l'employeur.

Art. 23.9

La femme en état de grossesse bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi qu'au regard des droits légaux ou conventionnels que la salariée tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise.

Art. 23.10

La durée du congé de maternité est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée tient de son ancienneté.

Art. 23.11

Dès le troisième mois de sa grossesse, la femme a droit, dans la limite des tarifs des formations sanitaires publiques, au remboursement des soins médicaux en rapport avec l'état de grossesse et les couches et bénéficie des allocations prénatales.

Pendant la période des quatorze semaines et sans préjudice des prolongations prévues à l'article 23.6 alinéa 1, elle a également droit à une allocation de maternité et à une indemnité journalière égale au salaire qu'elle percevait au moment de la suspension de son contrat.

Ces prestations sont à la charge de l'institution de prévoyance sociale à laquelle l'employée est affiliée.

Art. 23.12

Pendant une période de quinze mois à compter de la reprise du travail, la mère a droit à des temps de repos pour allaitement. La durée totale de ces temps de repos ne peut excéder une heure par journée de travail.

Art. 23.13

L'inspecteur du travail et des lois sociales peut requérir l'examen des femmes et des enfants de moins de 18 ans par un médecin du travail en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces. Cette réquisition est de droit à la demande des intéressés.

La femme ou l'enfant de moins de 18 ans ne peut être maintenu dans un emploi ainsi reconnu au-dessus de ses forces et doit être affecté à un emploi convenable. Si cela n'est pas possible, le contrat doit être résilié avec paiement des indemnités de préavis et de licenciement, s'il y a lieu.

CHAPITRE 4

REPOS HEBDOMADAIRE ET JOURS FERIES

Art. 24.1

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

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

Art. 24.2

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

CHAPITRE 5

CONGES PAYES ET PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES

SECTION 1

CONGES PAYES

Art. 25.1

Sauf disposition plus favorable des conventions collectives ou du contrat individuel, le travailleur acquiert droit au congé payé, à la charge de l'employeur, à raison de 2,2 jours ouvrables par mois de service effectif.

Art. 25.2

Sauf disposition plus favorable des conventions collectives ou du contrat individuel, la durée annuelle du congé défini à l'article précédent est augmentée de :

-1 jour ouvrable supplémentaire après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise;

- 2 jours ouvrables supplémentaires après 10 ans ;

- 3 jours ouvrables supplémentaires après 15 ans ;

- 5 jours ouvrables supplémentaires après 20 ans ;

- 7 jours ouvrables supplémentaires après 25 ans ;

- 8 jours ouvrables supplémentaires après 30 ans.

La femme salariée ou apprentie bénéficie d'un congé supplémentaire payé sur les bases suivantes :

- 2 jours ouvrables de congé supplémentaires par enfant à charge si elle a moins de 21 ans au dernier jour de la période de référence ;

- 2 jours ouvrables de congé supplémentaires par enfant à charge à compter du 4e si elle a plus de 21 ans au dernier jour de la période de référence.

Le travailleur titulaire de la médaille d'honneur du travail bénéficie d'un jour ouvrable de congé supplémentaire par an en sus du congé légal.

Le travailleur logé dans l'établissement dont il a la garde et astreint à une durée de présence de 24 heures continues par jour, a droit à un congé annuel payé de 2 semaines par an en sus du congé légal et bénéficie des dispositions de l'alinéa 2 du présent article.

Art. 25.3

Pour le calcul de la durée du congé acquis, ne sont pas déduites les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle, celles de formation syndicale et les périodes de repos de la femme en couches, prévues respectivement par les articles 16.7 c), 13.32 et 23.6 du présent Code et, dans une limite de six mois, les absences pour maladies dûment constatées par un médecin agréé.

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

Art. 25.4

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

Art. 25.5

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

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

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

Art. 25.6

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

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

Art. 25.7

L'employeur doit verser au travailleur, pendant toute la durée du congé, une allocation au moins égale aux salaires et aux divers éléments de rémunération définis à l'article 31.9. Cette allocation est versée au travailleur au moment de son départ en congé.

Art. 25.8

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

Art. 25.9

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

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

Toutefois, ils ont droit à des congés effectifs s'ils justifient de douze mois de travail continu au service d'un même employeur.

Art 25.10

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

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

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

Art. 25.11

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

SECTION 2 :

PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES

Art. 25.12

Le travailleur comptant au moins 6 mois de présence dans l'entreprise et touché par les événements familiaux dûment justifiés, énumérés ci-après, dans la limite de 10 jours ouvrables par an, non déductibles du congé réglementaire et n'entraînant aucune retenue de salaire, bénéficie d'une permission exceptionnelle pour les cas suivants se rapportant à la famille légale :

- mariage du travailleur ..... 4 jours ouvrables ;

- mariage d'un de ses enfants ..... 2 jours ouvrables ;

- d'un frère, d'une sœur ..... 2 jours ouvrables ;

- décès du conjoint ..... 5 jours ouvrables ;

- décès d'un enfant, du père, de

la mère du travailleur ..... 5 jours ouvrables ;

- décès d'un frère ou d'une sœur ..... 2 jours ouvrables ;

- décès d'un beau-père ou

d'une belle-mère ..... 2 jours ouvrables ;

- naissance d'un enfant ..... 2 jours ouvrables ;

- baptême d'un enfant ..... 1 jour ouvrable ;

- première communion ..... 1 jour ouvrable ;

- déménagement ..... l jour ouvrable.

Toute permission de cette nature doit faire l'objet d'une autorisation préalable de l'employeur, soit par écrit, soit en présence d'un représentant du personnel.

En cas de force majeure rendant impossible l'autorisation préalable de l'employeur, la présentation des pièces justifiant l'absence doit s'effectuer dans les plus brefs délais et, au plus tard, dans les 15 jours qui suivent l'événement.

Si celui-ci se produit hors du lieu d'emploi et nécessite le déplacement du travailleur, l'employeur accorde un délai de route de 2 jours lorsque le lieu où s'est produit l'événement est situé à moins de 400 kilomètres et 3 jours au-delà de 400 kilomètres.

Ces délais de route ne sont pas rémunérés.

En ce qui concerne les autres membres de la famille, non cités ci-dessus, une permission de 2 jours peut être accordée en cas de décès et d'un jour en cas de mariage. Ces absences ne sont pas payées.

CHAPITRE 6

VOYAGES ET TRANSPORTS

Art. 26.1

Sous réserve des dispositions prévues à l'article 26.6, sont à la charge de l'employeur les frais de voyage du travailleur, de son conjoint et de ses enfants mineurs et/ou majeurs scolarisés, à charge jusqu'à 25 ans vivant habituellement avec lui ainsi que les frais de transport de leurs bagages :

1. du lieu de la résidence habituelle au lieu d'emploi ;

2. du lieu d'emploi au lieu de la résidence habituelle ;

- en cas d'expiration du contrat à durée déterminée ;

- en cas de résiliation du contrat lorsque le travailleur a acquis droit au congé dans les conditions de l'article 25.8 ;

- en cas de rupture du contrat du fait de l'employeur ou à la suite d'une faute lourde de celui-ci ;

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

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

Toutefois, le contrat de travail ou la convention collective peut prévoir une durée minimum de séjour du travailleur.

Le montant des frais de transport, aller et retour, incombant à l'entreprise est proportionnel au temps de service du travailleur.

Art. 26.2

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

Art. 26.3

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

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

Art. 26.4

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

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

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

Les délais de transport ne sont pas compris dans la durée maximum du contrat telle qu'elle est prévue à l'article 15.4 du présent Code.

Art. 26.5

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

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

Art. 26.6

Le travailleur qui a cessé son service peut exiger auprès de son ancien employeur, ses droits en matière de congé, de voyage et de transport dans un délai maximum d'une année à compter de la cessation de travail chez ledit employeur.

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

Art. 26.7

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

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

Art. 26.8

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

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

CHAPITRE 7

ŒUVRES SOCIALES

SECTION 1

ÉCONOMAT

Art. 27.1

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

Les économats sont admis sous la triple condition :

a) que les travailleurs ne soient pas obligés de s'y fournir ;

b) que la vente des marchandises y soit faite exclusivement au comptant et sans bénéfice ;

c) que la compatibilité du ou des économats de l'entreprise soit entièrement autonome et soumise au contrôle d'une commission de surveillance élue par les travailleurs.

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

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

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

Art. 27.2

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

SECTION 2

AUTRES SERVICES SOCIAUX

Art. 27.3

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

TITRE III

SALAIRE

CHAPITRE PREMIER

DETERMINATION DU SALAIRE

Art. 31.1

Par rémunération ou salaire, il faut entendre le salaire minimum catégoriel et ses accessoires ainsi que tous les autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèce ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

Il ne peut être inférieur au salaire minimum catégoriel fixé par convention ou accord ou à défaut par voie réglementaire.

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

Art. 31.2

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

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou mentale.

Art. 31.3

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

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

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

Art. 31.4

À défaut de convention ou accord collectif, des règlements fixent :

- les catégories professionnelles et les salaires minima correspondants ;

- les taux minima de majoration des heures supplémentaires effectuées de jour et de nuit pendant les jours ouvrables, les dimanches et les jours fériés ;

- éventuellement, les primes d'ancienneté et d'assiduité.

Art. 31.5

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

Art. 31.6

Les taux minima de salaires ainsi que les conditions de rémunération du travail à la tâche ou aux pièces sont affichés au bureau des employeurs et sur les lieux de paie du personnel.

Art. 31.7

Dans le cas où le travailleur permanent, qui n'est pas originaire du lieu d'emploi et n'y a pas sa résidence habituelle, ne peut, par ses propres moyens, se procurer un logement suffisant pour lui et sa famille, l'employeur est tenu de le lui assurer dans les conditions fixées par décret.

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

Ces prestations éventuelles constituent un élément du salaire.

Art. 31.8

Un décret fixe les montants du Salaire minimum interprofessionnel garanti, en abrégé SMIG, et du Salaire minimum agricole garanti, en abrégé SMAG, après avis de la Commission consultative du Travail.

Les partenaires sociaux négocient tous les trois ans, les montants du SMIG et du SMAG au sein de la Commission consultative du Travail.

Art. 31.9

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

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

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

CHAPITRE 2 :

PAIEMENT DU SALAIRE

Art 32.1

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

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

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

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

Art. 32.2

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

Art. 32.3

À l'exception des professions dont la liste est définie par décret, le salaire doit être payé à intervalle régulier ne pouvant excéder quinze jours pour les travailleurs engagés à la journée ou à la semaine et un mois pour les travailleurs engagés à la quinzaine ou au mois.

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

Pour tout travail aux pièces ou au rendement dont l'exécution doit

durer plus d'une quinzaine, les dates de paiement peuvent être fixées de gré à gré, mais le travailleur doit recevoir chaque quinzaine des acomptes correspondant au moins à 90 % du salaire minimum et être intégralement payé dans la quinzaine qui suit la livraison de l'ouvrage.

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

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

Art. 32.4

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

Art. 32.5

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

Les employeurs sont tenus de délivrer au travailleur, au moment du paiement, un bulletin individuel de paie dont la structure est fixée par voie réglementaire.

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

Art. 32.6

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

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

Art. 32.7

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

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

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

Les parties sont immédiatement convoquées ainsi qu'il est dit à l'article 81.18. Elles sont tenues de se présenter en personne au jour et à l'heure fixés devant le président du Tribunal. Elles peuvent se faire, assister ou

représenter conformément aux dispositions de l'article 81.19 du présent Code.

La décision est exécutoire immédiatement nonobstant opposition ou appel.

CHAPITRE 3

PRIVITEGES, GARANTIES ET PRESCRIPTION DU SALAIRE

Art. 33.1

Les sommes dues aux entrepreneurs de tous les travaux ayant le caractère de travaux publics ne peuvent être frappés de saisie-arrêt, ni d'opposition au préjudice des ouvriers titulaires de créances salariales.

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

Art. 33.2

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

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

Art. 33.3

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

Art. 33.4

La créance de salaire des salariés et apprentis pour l'année échue et pour l'année en cours est privilégiée sur les meubles du débiteur dans les conditions prévues par l'Acte uniforme de l'OHADA portant organisation des procédures simplifiées de recouvrement et des voies d'exécution.

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

Art. 33.5

L'action en paiement du salaire et de ses accessoires se prescrit par deux ans pour tous les travailleurs.

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

Art. 33.6

La prescription a lieu quoiqu'il y ait eu continuation de travail.

Elle n'est interrompue que par :

- une reconnaissance écrite de l'employeur mentionnant le montant du salaire dû ;

- une réclamation du travailleur lésé adressée à son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ;

- une requête adressée à l'inspecteur du Travail et des Lois sociales avec accusé de réception ;

- une requête déposée au tribunal du Travail et enregistrée au greffe.

Les possibilités prévues aux trois derniers alinéas sont également ouvertes aux ayants droit du travailleur lésé.

Art. 33.7

À l'occasion de la rupture du contrat de travail, la prescription est opposable au travailleur en cas de non-respect des dispositions de l'article précédent.

Art. 33.8

L'entreprise a la faculté d'ouvrir à ses travailleurs son capital

CHAPITRE 4

RETENUES SUR SALAIRES

Art. 34.1

En dehors des prélèvements obligatoires et des consignations qui peuvent être prévues par les Conventions collectives, il ne peut être fait de retenues sur appointements ou salaires, pour le remboursement d'avance d'argent consentie par l'employeur au travailleur, que par cession volontaire de la rémunération.

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

La cession volontaire des traitements et salaires est souscrite par le travailleur devant le président du tribunal du lieu de sa résidence ou, à défaut, l'inspecteur du travail et des lois sociales.

Toutefois, lorsque le tribunal du Travail ou l'inspection du travail et des lois sociales est situé à plus de vingt-cinq kilomètres du lieu de résidence du travailleur, il peut y avoir consentement réciproque et écrit entre l'employeur et le travailleur, devant le chef de l'unité administrative la plus proche, sur le montant de la retenue à opérer sur le salaire.

L'acte de cession doit indiquer le montant et la cause de la dette pour le paiement de laquelle la cession est consentie, ainsi que le montant de la retenue devant être opérée par l'employeur à chaque paiement de la rémunération.

Art. 34.2

La retenue sur les salaires ne peut, pour chaque paie, excéder la quotité saisissable dont les taux sont fixés par décret.

Il doit être tenu compte, pour le calcul de la quotité saisissable, non seulement du salaire proprement dit, mais de tous les accessoires du salaire, à l'exception des indemnités déclarées insaisissables par la réglementation en vigueur, des sommes allouées à titre de remboursement de frais exposés par le travailleur, des allocations ou indemnités pour charges de famille et de la rémunération des heures supplémentaires en raison de leur caractère non fixe.

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

Art. 34.3

Les dispositions d'une Convention ou d'un contrat autorisant tous autres prélèvements sont nulles de plein droit.

Art. 34.4

Les créanciers du travailleur ne peuvent saisir les rémunérations de ce dernier, que conformément aux dispositions du titre V de l'Acte uniforme portant organisation des voies d'exécution du traité de l'OHADA, relatives à la saisie et à la cession des rémunérations.

TITRE IV

SANTE ET SECURITE ET ORGANISMES DE SANTE AU TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER

SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Art. 41.1

On entend par santé et sécurité au travail, la discipline qui recouvre de nombreux domaines spécialisés et qui vise à :

- promouvoir et à maintenir le plus haut degré possible de bien-être physique, mental et social de tous les travailleurs dans tous les corps de métier ;

- prévenir les effets néfastes des mauvaises conditions de travail sur la santé des travailleurs ;

- protéger les travailleurs contre les dangers qui menacent leur santé ;

- placer et à maintenir les travailleurs dans un environnement de travail adapté à leurs conditions physiques et mentales ;

- adapter le travail à l'Homme.

Art. 41.2

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

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

Art. 41.3

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

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

Art. 41.4

Le salarié signale immédiatement à l'employeur ou à son représentant et au comité de santé et sécurité au travail 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 pour celles d'autrui, ainsi que toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Tout salarié ou groupe de salariés en présence d'une 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 celles d'autrui, doit, après s'en être retiré, en informer le comité de santé et sécurité au travail.

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable, de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux.

Art. 41.5

Tout danger grave et imminent est mentionné sur un registre spécifique par le Comité de santé et sécurité au travail prévu à l'article 42.1 ci-dessous et l'employeur est tenu de procéder à une enquête avec ce Comité.

En cas de divergence sur la réalité de ce danger, la partie la plus diligente saisit l'inspecteur du travail et des lois sociales qui convoque une

réunion extraordinaire du Comité qui se tient dans les vingt-quatre heures avec la participation obligatoire du médecin inspecteur du Travail et du contrôleur en prévention de l'Institution de Prévoyance sociale.

Art. 41.6

Il est interdit à toute personne d'introduire ou de distribuer, de laisser introduire ou de laisser distribuer, dans les établissements ou entreprises, des boissons alcoolisées à l'usage des travailleurs.

L'approvisionnement en eau potable aux lieux et pendant les heures de travail est assuré par l'employeur. Cette eau doit faire l'objet de contrôles périodiques, par les services habilités de l'État.

Des textes réglementaires fixent en tant que de besoin les modalités d'application des dispositions ci-dessus énoncées.

Art. 41.7

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

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

Art. 41.8

Des décrets déterminent les mesures générales de protection et de salubrité applicables à tous les établissements et entreprises assujettis au présent Code notamment en ce qui concerne l'éclairage, l'aération ou la ventilation, les eaux potables, les fosses d'aisance, l'évacuation des poussières et vapeurs, les précautions à prendre contre les incendies, les rayonnements, le bruit et les vibrations ; et, au fur et à mesure des nécessités constatées, les

prescriptions particulières relatives à certaines professions, à certains travaux, opérations ou modes de travail.

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

CHAPITRE 2

COMITE DE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Art. 42.1

Un Comité de Santé et Sécurité au Travail est créé dans tout établissement ou toute entreprise employant habituellement plus de cinquante salariés.

Art. 42.2

Le Comité de Santé et Sécurité au Travail est composé, notamment, du chef d'entreprise ou de son représentant et des représentants du personnel dans les conditions déterminées par décret.

Art. 42.3

Sans préjudice des attributions de tout délégué du personnel, le Comité de Santé et Sécurité au Travail est chargé de l'étude des conditions de santé et sécurité au travail dans lesquelles sont assurées la protection et la santé des travailleurs. Il veille à l'application des prescriptions législatives et réglementaires et contribue à l'éducation des travailleurs dans le domaine de la santé et sécurité.

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

CHAPITRE 3

SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL

Art. 43.1

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

Ce service de santé au travail existe sous deux formes :

- le service médical autonome ;

- le service médical interentreprises.

Art. 43.2

Les prestations de santé au travail sont essentiellement :

- la surveillance du milieu de travail afin de prévenir les accidents du travail et des maladies professionnelles ;

- la surveillance de la santé des travailleurs qui comprend un examen médical des candidats à l'embauche ou des salariés nouvellement embauchés au plus tard avant l'expiration de leur période, d'essai, des examens périodiques des salariés en vue de s'assurer du bon état de santé et du maintien de leur aptitude au poste de travail occupé, le diagnostic précoce des maladies professionnelles. Ces prestations sont dues à tout travailleur quels que soient le secteur d'activité et la taille de l'entreprise.

Art. 43.3

Le service de santé au travail est dirigé par un médecin titulaire d'un diplôme de médecine du Travail et remplissant les conditions d'exercice de la médecine en Côte d'Ivoire.

Art. 43.4

Des décrets déterminent les modalités d'application des dispositions du présent chapitre.

CRAPITRE 4

SERVICES SOCIAUX DES ENTREPRISES

Art. 44.1

Un service social est créé dans toute entreprise qui occupe au moins 500 salariés, au bénéfice des travailleurs qu'elle emploie.

Art. 44.2

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

Art. 44.3

L'assistant social de l'entreprise collabore avec le service médical. Il est membre du Comité de Santé et Sécurité au Travail.

Art. 44.4

Un décret détermine les modalités d'application du présent chapitre.

TITRE V

SYNDICATS PROFESSIONNELS

CHAPITRE PREMIER

LIBERTE SYNDICALE ET CONSTITUTION DES SYNDICATS

Art. 51.1

La liberté syndicale s'exerce dans toute entreprise, dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution en particulier la liberté individuelle du travail.

Art. 51.2

Les syndicats professionnels sont des associations de personnes exerçant une profession, des métiers similaires ou connexes ayant exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels des personnes, professions ou entreprises visées par leurs statuts.

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

Art. 51.3

Les travailleurs peuvent constituer au sein de l'entreprise ou d'une corporation des syndicats de base.

Les syndicats de base d'entreprises disposant de plusieurs établissements peuvent être représentés au sein desdits établissements par des sections syndicales.

Les syndicats nationaux peuvent être représentés par des sections dans les entreprises.

Aucun syndicat de base ou syndicat national relevant d'une fédération ou d'une confédération syndicale ne peut constituer plus d'une section syndicale dans l'établissement ou dans l'entreprise.

La section syndicale jouit de tous les droits conférés aux syndicats professionnels par le présent titre.

Art. 51.4

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

Art. 51.5

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

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

Une copie des statuts et une copie du règlement intérieur sont déposées à la direction de l'entreprise pour information.

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

Art. 51.6

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

Art. 51.7

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

Art. 51.8

Le travailleur membre du bureau d'un syndicat professionnel ne peut jouir d'un traitement de faveur. Il ne peut prétendre à un changement d'emploi en invoquant sa qualité de syndicaliste.

Le secrétaire général ainsi que les cinq premiers secrétaires généraux adjoints des organisations syndicales d'entreprise et des sections syndicales employés d'une entreprise ne peuvent être mutés contre leur gré, pendant la durée de leur mandat sans l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail du ressort.

De même, ils ne peuvent être licenciés sans l'autorisation de ce dernier.

Art. 51.9

Tout membre d'un syndicat professionnel peur s'en retirer à tout moment, nonobstant toute clause contraire sans préjudice du droit, pour le syndicat, de réclamer les cotisations échues non acquittées et celles à échoir au titre de l'année en cours.

Art. 51.10

Les syndicats professionnels élaborent librement leurs statuts et régies de fonctionnement, définissent librement leur programme d'actions et organisent librement leurs activités.

Art. 51.11

Les syndicats professionnels ne peuvent faire l'objet de suspension ou de dissolution administrative.

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

CHAPITRE 2

CAPACITE CIVILE DES SYNDICATS PROFESSIONNELS

Art. 52.1

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

Art. 52.2

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.

Art. 52.3

Les syndicats professionnels peuvent affecter une partie de leurs ressources à la création de logements de travailleurs, à l'acquisition de terrains de culture ou de terrains d'éducation physique à l'usage de leurs membres.

Art 52.4

Les syndicats professionnels peuvent créer, administrer ou subventionner des œuvres professionnelles telles que :

- des institutions de prévoyance ;

- des caisses de solidarité ;

- des laboratoires ;

- des champs d'expérience ;

- des œuvres d'éducation scientifique, agricole ou sociale ;

- cours et publications intéressant la profession.

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

Art. 52.5

Les syndicats professionnels peuvent subventionner des sociétés coopératives de production ou de consommation.

Art. 52.6

Les syndicats professionnels peuvent passer des contrats ou des conventions avec tous autres syndicats, sociétés, entreprises ou personnes. Les Conventions collectives de travail sont passées dans les conditions déterminées au titre VII du présent Code.

Art. 52.7

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

1. acheter pour louer, prêter ou répartir entre leurs membres tout ce qui est nécessaire à l'exercice de leur profession, notamment, matières premières, outils, instruments, machines, engrais, semences, plantes, animaux et matières alimentaires pour le bétail ;

2. prêter leur entreprise gratuitement pour la vente des produits provenant exclusivement du travail personnel ou des exploitations des syndiqués ; faciliter cette vente par expositions, annonces, publications, groupements de

commandes et d'expéditions sans pouvoir l'opérer en leur nom et sous leur responsabilité.

Art. 52.8

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

Les syndicats professionnels s'efforcent de répondre à toutes les consultations qui leur sont adressées par les fonctionnaires de l'Administration du Travail compétents et de prêter à ceux-ci leur collaboration dans tous les cas où elle est prescrite par la loi ou le règlement. Dans les affaires contentieuses, les avis du syndicat sont tenus à la disposition des parties qui peuvent en prendre connaissance et copie.

CHAPITRE 3

GROUPEMENTS DE SYNDICATS

Art. 53.1

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

Art. 53.2

Les organisations professionnelles de travailleurs sont structurées en syndicat de base, fédérations syndicales et confédérations ou centrales syndicales.

La fédération syndicale est une union syndicale horizontale, c'est-à-dire regroupant au moins cinq syndicats de base d'un même secteur ou d'une même branche d'activités.

La confédération ou centrale syndicale est une union verticale regroupant au moins trois fédérations syndicales de différents secteurs ou de différentes branches d'activités.

Art. 53.3

Seules les confédérations ou centrales syndicales de travailleurs et les organisations d'employeurs représentatives, peuvent représenter leurs membres aux plans national et international, pour des questions qui intéressent plusieurs secteurs d'activités.

En ce qui concerne les négociations avec le Gouvernement, seules les centrales ou confédérations syndicales représentatives sont invitées à y prendre part.

En ce qui concerne les négociations avec le patronat, seules les centrales ou confédérations syndicales représentatives sont invitées à y prendre part.

À toutes les négociations et dans tous les organismes et institutions, les organisations syndicales de travailleurs et d'employeurs siègent au prorata de leurs représentativités.

Art. 53.4

Les dispositions des articles 51.4, 51.6, 51.7, 51.8 et 51.10 du présent Code sont applicables aux groupements de syndicats professionnels qui doivent faire connaître, dans les conditions prévues à l'article 51.6, le nom et le siège statutaire des syndicats qui les composent. Leurs statuts doivent déterminer les règles selon lesquelles les syndicats membres du groupement sont représentés dans le Conseil d'administration et dans les assemblées générales.

Art. 53.5

Les groupements de syndicats professionnels jouissent de tous les droits conférés aux syndicats professionnels par le présent titre.

CHAPTTRE 4

SYNDICATS REPRESENTATIFS

Art. 54.1

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

L'audience des organisations syndicales est déterminée par les résultats des élections professionnelles.

Art. 54.2

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

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

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

CHAPITRE 5

MARQUES SYNDICALES

Art. 55.1

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

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

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

CHAPITRE 6

CAISSES DE SECOURS MUTUELS ET DE RETRAITE

Art. 56.1

Les syndicats peuvent, en se conformant aux dispositions des lois en vigueur, constituer entre leurs membres des caisses spéciales de secours mutuels ou de retraite.

Art. 56.2

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

Art. 56.3

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

CHAPITRE 7

COTISATIONS SYNDICALES

Art. 57.1

Le recouvrement des cotisations syndicales s'effectue à l'intérieur de l'établissement. Il s'opère à la source sur le salaire du travailleur.

Le responsable syndical doit adresser un courrier de demande de prélèvement de cotisation de ses membres ou adhérents à la direction générale de l'entreprise, accompagné de la fiche de prélèvement de cotisation émargée par chaque adhérent.

L'employeur doit prélever les cotisations et les reverser aux syndicats.

Aucun employeur ne doit faire la rétention des cotisations syndicales.

TITRE VI

REPRESENTATION DES TRAVAILLEURS DANS L'ENTREPRISE

CHAPITRE PREMIER

DELEGUES DU PERSONNEL

Art. 61.1

Les délégués du personnel sont élus dans chaque entreprise ou chaque établissement pour une durée de deux ans. Ils sont rééligibles.

Art. 61.2

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

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

Art. 61.3

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

Art 61.4

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

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

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

Art 61.5

L'initiative des élections incombe à l'employeur. L'inspecteur du travail et des lois sociales participe à l'organisation et au déroulement des élections. En cas de renouvellement de l'institution, les élections doivent être organisées dans le mois qui précède la fin des mandats.

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

Art. 61.6

Les contestations relatives à l'électoral, à l'éligibilité des délégués du personnel ainsi qu'à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du président du tribunal du Travail qui statue d'urgence en premier et dernier ressort.

Art. 61.7

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

Art. 61.8

Tout licenciement d'un délégué du personnel envisagé par l'employeur ou son représentant est soumis à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail et des lois sociales.

La demande d'autorisation de licenciement est adressée à l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort avec copie au travailleur.

En cas de faute lourde, l'employeur peut prononcer immédiatement la mise à pied provisoire de l'intéressé, en attendant la décision de l'inspecteur du travail et des tors sociales.

Dans ce cas, la demande d'autorisation de licenciement est adressée à l'inspecteur du travail et des lois sociales dans un délai de quatre jours ouvrables.

La décision motivée de l'inspecteur du travail et des lois sociales intervient obligatoirement, après enquête contradictoire, dans un délai maximum d'un mois. Cette décision est simultanément notifiée par écrit au travailleur et à l'employeur.

La décision de l'inspecteur du travail et des lois sociales peut faire l'objet des recours prévus, par le droit commun, contre les décisions administratives.

Art. 61.9

Est nul et de nul effet le licenciement d'un délégué du personnel effectué par l'employeur sans que les prescriptions prévues à l'article précédent ne soient observées. L'employeur ne peut poursuivre la rupture du contrat par d'autres moyens.

Si un employeur licencie un délégué du personnel sans l'autorisation de l'inspecteur du travail et des lois sociales ou si l'inspecteur du travail et des lois sociales donne un avis défavorable à la demande de licenciement du délégué du personnel, celui-ci doit demander sa réintégration dans l'entreprise par tous moyens laissant trace écrite.

Si l'employeur ne réintègre pas le délégué qu'il a licencié huit jours après la réception de la lettre de demande de réintégration, il est tenu de lui verser une indemnité spéciale égale à la rémunération due pendant la période de suspension du contrat de travail ainsi qu'une indemnité supplémentaire égale à :

- 12 mois de salaire brut lorsqu'il compte de 1 à 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 20 mois de salaire brut lorsqu'il compte plus de 5 ans jusqu'à 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 2 mois de salaire brut par année de présence, avec un maximum de 36 mois, lorsqu'il compte plus de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

L'ancienneté est calculée à la date de la suspension des activités professionnelles au sein de l'entreprise.

En cas de réintégration, le délégué du personnel percevra son salaire correspondant à la période de suspension du contrat de travail.

Art. 61.10

Les dispositions des articles 61.8 et 61.9 du présent Code sont applicables à tous les travailleurs protégés. Les mêmes dispositions sont applicables en cas de licenciement des anciens délégués du personnel pendant une période de six mois à partir de l'expiration de leur mandat, et à celui des candidats aux fonctions de délégués du personnel dès la publication des candidatures et cependant une période de trois mois.

Art. 61.11

Le délégué du personnel ne peut être muté contre son gré, sauf appréciation de l'inspecteur du travail et des lois sociales si cette mutation a pour effet de le situer hors de sa circonscription électorale.

Art. 61.12

Les délégués du personnel ont pour mission :

- de présenter aux employeurs, toutes les réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été satisfaites concernant les conditions de travail et la protection des travailleurs, l'application des Conventions collectives, des classifications professionnelles et des taux de salaires ;

- de saisir l'inspection du travail et des lois sociales de toute plainte ou réclamation concernant l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle ;

- de veiller, dans l'entreprise où il n'existe pas de Comité de Santé et de Sécurité au Travail, à l'application des prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs et à la prévoyance sociale et de proposer toutes mesures utiles à ce sujet ;

- de communiquer à l'employeur, toutes suggestions tendant à l'amélioration de l'organisation et du rendement de l'entreprise.

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

Art. 61.13

Chaque année, l'employeur a l'obligation d'informer les délégués du personnel de la situation de l'entreprise, notamment en leur communiquant les états financiers approuves.

En cas d'augmentation du capital ouvert au public, l'employeur est tenu d'en informer les délégués du personnel.

Les délégués du personnel sont tenus au secret professionnel et à une obligation de discrétion pour les informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant.

Art. 61.14

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

CHAPITRE 2

DELEGUES SYNDICAUX

Art. 62.1

Un délégué syndical peut être désigné au sein de l'entreprise ou de l'établissement par toute organisation syndicale régulièrement consumée et représentative des travailleurs conformément aux dispositions de l'article 54.2 alinéa 1 du présent Code. Lorsqu'il existe un collège propre à l'encadrement, les cratères de représentativité sont appréciés dans ce seul collège pour toute organisation qui ne présente de candidat que dans celui-ci.

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

Art. 62.2

Le délégué syndical assure la représentation de son syndicat dans l'entreprise, tant envers l'employeur que le travailleur. Il a pour mission de présenter des revendications relatives à l'amélioration des conditions d'emploi, de travail, de rémunération, et de négocier les accords d'établissement.

Ces revendications ne concernent pas l'application des conventions collectives, des prescriptions légales et réglementaires existantes, mais sont liées aux négociations devant aboutir au changement ou à la révision de ces conventions collectives ainsi que des prescriptions légales et réglementaires.

Le délégué syndical est convoqué aux réunions que l'employeur doit organiser avec les délégués du personnel, il peut y prendre la parole.

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

Art. 62.3

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

Art. 62.4

Des dispositions complémentaires au présent chapitre peuvent être fixées par décret.

CHAPITRE 3

COMITE D'ENTREPRISE

Art. 63.1

Un comité d'entreprise est constitué dans toutes les entreprises employant habituellement au moins trois cents salariés permanents.

Art. 63.2

Le comité d'entreprise comprend une représentation de la direction de l'entreprise et une représentation du personnel.

Cette représentation comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Les suppléants assistent aux séances du comité avec voie consultative.

Le comité d'entreprise peut, sur délibération, avoir recours à des personnalités extérieures pour prendre part à ses réunions.

Art. 63.3

Les représentants du personnel au comité d'entreprise sont élus pour deux ans. Leur mandat est renouvelable et obéit aux mêmes règles que celles qui régissent le mandat des délégués du personnel.

Art. 63.4

Sans préjudice des dispositions relatives à la représentation des salariés dans l'entreprise, le comité d'entreprise a pour objet d'assurer l'expression collective des salariés. À cet effet, le comité d'entreprise :

- gère les œuvres sociales de l'entreprise notamment les mutuelles des travailleurs et les cantines ;

- s'assure régulièrement du respect par l'employeur de ses obligations en matière sociale, notamment l'immatriculation du personnel auprès de l'Institution de Prévoyance sociale et la déclaration individuelle des salaires auprès de cette même institution ;

- formule toutes propositions de nature à améliorer les conditions d'emploi et de production.

Art. 63.5

Les conditions d'application du présent chapitre sont fixées par voie réglementaire.

TITRE VII

NEGOCIATION COLLECTIVE

CHAPITRE PREMIER

INSTANCES DE DIALOGUE SOCIAL

SECTION 1

COMMISSION CONSULTATIVE DU TRAVAIL

Art. 71.1

La Commission consultative du Travail a pour missions :

- d'étudier les problèmes concernant le travail, l'emploi des travailleurs, le placement, les mouvements de travailleurs, l'amélioration des conditions matérielles et morales des travailleurs, la prévoyance sociale ;

- d'émettre des avis et de formuler des propositions et des résolutions sur la réglementation à intervenir en ces matières ;

- d'étudier les éléments pouvant servir de base à la détermination du salaire minimum interprofessionnel garanti (étude du minimum viral, étude des conditions économiques générales).

À la demande du ministre chargé du Travail, la commission consultative du Travail :

- examine toute difficulté née à l'occasion de la négociation des conventions collectives ;

- se prononce sur routes les questions relatives à la conclusion et à l'application des conventions collectives et notamment sur les incidences économiques.

La Commission consultative du Travail est obligatoirement consultée sur la réglementation d'application du Code du Travail.

Art. 71.2

La Commission consultative du Travail est composée en nombre égal de représentants des employeurs et de représentants des travailleurs. Dans les mêmes conditions et simultanément, il est désigné autant de membres titulaires que de membres suppléants.

Ces représentants sont désignés par les organisations les plus représentatives.

Art. 71.3

La Commission consultative du Travail est présidée par le ministre chargé du Travail.

Elle est dotée d'un secrétariat permanent.

L'organisation et le fonctionnement de la Commission consultative du Travail sont fixés par voie règlementaire.

SECTION 2

CONSEIL NATIONAL DU DIALOGUE SOCIAL

Art. 71.4

Le Conseil national du Dialogue social est un organe tripartite de concertation et de réflexion permanente entre les partenaires sociaux et le Gouvernement sur des questions de toute nature en rapport avec le monde du travail.

Art. 71.5

Les missions, la composition, l'organisation et le fonctionnement du Conseil national du Dialogue social sont déterminés par décret.

SECTION 3

COMITE TECHNIQUE CONSULTATIF POUR L'ETUDE DES QUESTIONS INTERESSANT LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

Art. 71.6

La définition, les missions et la composition du comité technique consultatif pour l'étude des questions intéressant la santé et la sécurité au travail sont déterminées par décret.

CHAPITRE 2

CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

SECTION 1

NATURE ET VALIDITE DES CONVENTIONS

Art. 72.1

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

Art. 72.2

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

Art. 72.3

Les Conventions collectives déterminent leur champ d'application.

Au plan professionnel, le champ d'application des Conventions collectives est défini en termes de branche d'activités. Au plan géographique, il peut être national, régional ou local.

Dans le cas où une Convention collective concernant une ou plusieurs branches d'activités déterminées a été conclue sur un plan donné, les Conventions collectives conclues sur le plan inférieur, adaptent cette

Convention ou certaines de ses dispositions aux conditions particulières de travail existant sur le plan inférieur. Elles peuvent prévoir des clauses nouvelles, plus favorables aux travailleurs.

Art 72.4

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

- soit des stipulations statutaires de cette organisation ;

- soit d'une délibération spéciale de cette organisation ;

- soit de mandats spéciaux et écrits qui leur sont donnés individuellement par tous les adhérents de cette organisation.

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

Art. 72.5

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

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

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

Art 72.6

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

Art 72.7

Tout syndicat professionnel ou tout employeur qui n'est pas partie à une Convention collective peut y adhérer ultérieurement

Art 72.8

La Convention collective doit être écrite en langue française sous peine de nullité. Les conditions dans lesquelles sont déposées, publiées et traduites les Conventions collectives ainsi que les conditions dans lesquelles s'effectuent les adhésions prévues à l'article précédent sont fixées par voie réglementaire.

Art. 72.9

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

Lorsque l'employeur est lié par les clauses d'une Convention Collective de Travail, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui. Dans tout établissement compris dans le champ d'application d'une Convention collective, les clauses de cette Convention s'imposent, sauf dispositions plus favorables pour les travailleurs, aux rapports nés des contrats individuels ou d'équipe.

SECTION 2 :

EXECUTION DES CONVENTIONS

Art. 72.10

Les groupements de travailleurs ou d'employeurs liés par une convention collective ou un accord collectif d'établissement prévu à l'article 73.5 sont tenues de ne rien faire qui soit de nature à en compromettre la loyale exécution.

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

Art. 72.11

Les groupements capables d'ester en justice, liés par une Convention collective de Travail ou un accord collectif d'établissement, peuvent, en leur nom propre, intenter une action en dommages-intérêts à l'encontre de tous autres groupements de leurs propres membres ou de toutes personnes, liées par la Convention ou l'Accord qui en violeraient les engagements contractés.

Art. 72.12

Les personnes liées par une Convention collective ou un Accord prévu à l'article 73.5 ci-dessous peuvent intenter une action en dommages-intérêts à l'encontre d'autres personnes ou groupements liés par la Convention ou l'Accord qui violeraient à leur égard les engagements contractés.

Art. 72.13

Les groupements capables d'ester en justice, liés par une Convention collective de Travail ou un Accord prévu à l'article 73.5 ci-dessous, peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette Convention ou de cet Accord en faveur de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer.

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

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

CHAPITRE 3

DISPOSITIONS CONCERNANT LES CONVENTIONS COLLECTIVES PARTICULIERES

SECTION 1

CONVENTIONS COLLECTIVES SUSCEPTIBLES D'ETRE ETENDUES OU ELARGIES

Art. 73.1

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

L'extension n'est possible que si la situation économique et sociale des entreprises susceptibles d'être concernées par cette mesure est analogue à celle des entreprises d'ores et déjà liées par la Convection.

Si, compte tenu notamment de leurs chiffres d'affaires ou de leurs effectifs, cette condition n'est remplie que par une partie des entreprises, l'extension doit être limitée à cette seule catégorie.

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

L'élargissement consiste à inclure dans le champ d'application de la convention, les entreprises ou les secteurs d'activités qui, initialement, n'étaient pas visés par ladite convention.

Art. 73.2

Les Conventions collectives visées par le présent chapitre contiennent obligatoirement des clauses relatives :

- au libre exercice du droit syndical et à la liberté d'opinion des travailleurs ;

- aux salaires applicables par catégorie professionnelle ;

- aux modalités d'exécution et aux taux des heures supplémentaires, du travail de nuit et des jours non ouvrables ;

- à la durée de la période d'essai et de celle du préavis ;

- aux délégués du personnel ;

- à la procédure de révision, de modification et de dénonciation de tout ou partie de la Convention collective ;

- aux modalités d'application du principe : « à travail de valeur égale, salaire égal » pour les femmes et pour les jeunes ;

- aux congés payés.

Art. 73.3

Les Conventions collectives peuvent également contenir, sans que cette énumération soit limitative, des clauses relatives :

- aux primes d'ancienneté et d'assiduité ;

- à l'indemnité pour frais professionnels et assimilés ;

- aux indemnités de déplacement ;

- aux primes de panier pour tous les travailleurs devant prendre leur repas sur le lieu de travail ;

- Les Conventions collectives peuvent également contenir, sans que cette énumération soit limitative, des clauses relatives :

- à la majoration pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;

- aux conditions d'embauchage et de licenciement des travailleurs sans que les dispositions prévues puissent porter atteinte au libre choix du syndicat par le travailleur ;

- quand il y a lieu, à l'organisation et au fonctionnement de l'apprentissage et de la formation professionnelle dans le cadre de la branche d'activité considérée ;

- aux conditions particulières de travail des femmes et des jeunes dans certaines entreprises se trouvant dans le champ d'application de la Convention ;

- quand il y a lieu, aux modalités de constitution du cautionnement visé à l'article 14.5 ;

- à l'emploi à temps réduit de certaines catégories de personnel et à leurs conditions de rémunération ;

- à l'organisation, à la gestion et au financement des services sociaux et médico-sociaux ;

- aux conditions particulières de travail, travaux par roulement, travaux pendant le repos hebdomadaire et durant les jours fériés ;

- aux procédures conventionnelles d'arbitrage suivant lesquelles sont ou peuvent être réglés les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les travailleurs liés par la Convention.

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

Art. 73.4

Il peut être procédé, après avis favorable de la Commission consultative du Travail, à l'extension d'accords collectifs qui ne portent que sur un ou plusieurs points déterminés.

SECTION 2 :

ACCORDS COLLECTIFS D'ETABLISSEMENT

Art. 73.5

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

Art. 73.6

Les accords 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 là rémunération au rendement, des primes à la production individuelle et collective et des primes de productivité.

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

Les dispositions des articles 72.5, 72.6, 72.8 et 72.9 s'appliquent aux accords prévus au présent titre.

SECTION 3

CONVENTIONS COLLECTIVES DANS LES SERVICES, ENTREPRISES ET ETABLISSEMENTS PUBLICS

Art. 73.7

Lorsque le personnel des services, des entreprises et des établissements publics n'est pas soumis à un statut législatif ou règlementaire particulier, des Conventions collectives peuvent être conclues conformément aux dispositions de la présente section.

Art 73.8

Lorsqu'une Convention collective a été étendue en application de l'article 73. 1, elle est, en l'absence de dispositions contraires, applicable aux services, entreprises et établissements publics visés par le présent chapitre qui, en raison de leur nature et de leur activité, se trouvent placés dans son champ d'application.

TITRE VIII

DIFFERENDS RELATIFS AU TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER

DIFFERENDS INDIVIDUELS

SECTION 1

REGLEMENT AMIABLE

Art 81.1

Un différend individuel du travail est un litige qui oppose, en cours d'emploi ou à l'occasion de la rupture du contrat de travail, un travailleur à son employeur ou un apprenti à son maître.

Art. 81.2

Tout différend individuel du travail est soumis, avant toute saisine du tribunal du travail, à l'inspecteur du travail et des lois sociales pour tentative de règlement amiable.

Art. 81.3

Les parties sont tenues de se présenter au jour et à l'heure fixés par la convocation de l'inspecteur du travail et des lois sociales, acheminées par cahier de transmission, par voie postale avec accusé de réception ou par tout autre moyen offrant des garanties de preuves équivalentes.

Elles peuvent se faire, assister ou représenter soit par un travailleur ou un employeur appartenant à la même branche d'activité, soit par un avocat régulièrement inscrit au Barreau, soit encore par un représentant des organisations syndicales auxquelles elles sont affiliées.

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

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

Si le défendeur ne se présente pas ou n'est pas représenté l'affaire est transmise au tribunal du Travail, celui-ci prononcé au vu du procès-verbal de non-comparution dresse par l'inspecteur du travail et des lois sociales, une amende civile dont le montant ne peut être inférieur à 1.000.000 de francs CFA. Le jugement est affiché aux frais du défendeur non comparant.

Sauf en ce qui concerne les avocats, le mandataire des parties est constitué par écrit.

Art. 81.4

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

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

Art. 81.5

Tout procès-verbal afférent à la tentative de règlement amiable énonce les différents chefs de la demande, y compris les dommages et intérêts s'il y a lieu. En cas de règlement total, le procès-verbal mentionne, d'une part, les points sur lesquels l'accord des parties est intervenu et s'il y a lieu, les

sommes convenues pour chaque chef de demande, et, d'autre part, les chefs de demande dont il a été fait abandon.

En cas de règlement partiel le procès-verbal contient également les chefs de demande sur lesquels il n'a pu y avoir d'accord des parties. Aucune mention telle que divers « pour solde de tout compte », ou « toutes causes confondues » ne peut être employée à peine de nullité du procès-verbal. Toute clause ayant pour effet de mettre définitivement fin au litige ne peut être mentionnée au procès-verbal qu'avec la volonté expressément manifestée par les parties.

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

Art. 81.6

En l'absence d'un versement immédiat ou dans le délai imparti, et en présence de l'inspecteur du travail et des lois sociales, des sommes convenues par règlement amiable, le procès-verbal est présenté, en deux exemplaires, par la partie la plus diligente au président du Tribunal du Travail dans le ressort duquel il a été établi.

Celui-ci y appose la formule exécutoire et fait déposer un exemplaire au rang des minutes du tribunal du Travail.

L'exécution est poursuivie comme celle d'un jugement du tribunal du Travail.

Art. 81.7

En cas d'échec de la tentative de règlement amiable, une action peut être introduite devant le tribunal du Travail dans les conditions prévues à l'article 81.18.

SECTION 2 :

REGLEMENT CONTENTIEUX

Art. 81.8

Les tribunaux du Travail connaissent les différends individuels pouvant s'élever à l'occasion du contrat de travail ou d'apprentissage, y compris des différents relatifs aux accidents de travail et aux maladies professionnelles, entre les travailleurs ou apprentis et leurs employeurs ou maîtres.

Ces tribunaux ont également qualité pour se prononcer sur tous les différends individuels relatifs à la validité et l'exécution des conventions collectives et règlements en tenant lieu.

Leur compétence s'étend également aux litiges entre travailleurs ou apprentis à l'occasion des contrats de travail ou d'apprentissage.

Art. 81.9

Le président du tribunal du travail est juge des référés en matière de conflits individuels du travail. Il est assisté d'un greffier.

Art. 81.10

Le tribunal compétent est celui du lieu du travail. Toutefois, pour les litiges nés de la résiliation du contrat de travail et nonobstant toute attribution conventionnelle de juridiction, le travailleur a le choix entre le tribunal des résidences et celui du lieu du travail.

Art. 81.11

Les tribunaux du travail sont constitués par une chambre spéciale des tribunaux de Première instance. Leur compétence s'étend aux ressorts de ces derniers. Toutefois, lorsque l'importance du marché du travail l'exige, il peut être créé auprès des sections détachées des tribunaux de Première instance, des tribunaux du travail avec la même compétence territoriale.

Art. 81.12

La chambre spéciale est composée :

- du président du tribunal de Première instance ou de la section détachée ou d'un magistrat de la juridiction désigné par lui, président ;

- d'un assesseur employeur et d'un assesseur travailleur pris parmi ceux figurant sur les listes établies conformément à l'article 81.13 ci-dessous. Pour chaque affaire, le président désigne autant que possible les assesseurs employeurs et travailleurs appartenant à la catégorie professionnelle intéressée. La chambre spéciale peut être divisée en sections professionnelles lorsque la structure du marché du travail le justifie.

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

En cas de carence répétée et constatée des assesseurs, un collège de trois magistrats siège.

Art 81.13

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

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

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

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

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

Art. 81.14

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

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

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

Ce procès-verbal est transmis par le procureur de la République, avec son avis, au garde des Sceaux, ministre de la Justice, dans les conditions définies par décret.

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

- le blâme ;

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

- l'exclusion.

Art. 81.15

Les assesseurs et leurs suppléants prêtent, devant le tribunal auprès duquel ils sont appelés à siéger, le serment suivant : « Je jure de remplir mes devoirs avec zèle et intégrité et de garder le secret des délibérations ».

Art. 81.16

Les fonctions d'assesseurs titulaires ou suppléants des tribunaux du travail sont gratuites.

Toutefois, peuvent être allouées aux assesseurs des indemnités de séjour et de déplacement, dont le montant ne peu, être inférieur au montant des salaires et indemnités perdus. Ce montant est fixé par arrêté conjoint des ministres chargés du Travail, de la Justice et des Finances.

Le licenciement des assesseurs travailleurs est soumis aux règles prévues à l'article 61.8 du présent Code.

Art 81.17

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

Art. 81.18

L'action est introduite par déclaration écrire ou orale faite au greffe du tribunal du travail, accompagnée du procès-verbal de non-conciliation de l'inspecteur du travail et des lois sociales. Inscription est faite sur un registre tenu spécialement à cet effet, un extrait de cette inscription est délivré à la partie ayant introduit l'action.

Dans les deux jours à dater de la réception de la demande, dimanche et jours fériés non compris, le président cite les parties à comparaître dans un délai qui ne peut excéder douze jours, majoré s'il y a lieu des délais de distance fixés dans les conditions prévues à l'article 81.34.

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

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

Art. 81.19

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

Les employeurs peuvent, en outre, être représentés par un directeur ou un employé de l'entreprise ou de l'établissement. Sauf en ce qui concerne les avocats, le mandataire des parties doit être consumé par écrit et agréé par le président du tribunal du travail.

Art. 81.20

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 rayée du rôle ; elle ne peul être reprise qu'une seule fois et selon les formes imparties pour la demande primitive, à peine d'irrecevabilité.

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

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

Art. 81.21

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

Le président dirige les débats, interroge et confronte les parties, fait comparaître les témoins cités à la diligence des parties ou par lui-même, dans les formes indiquées à l'article 81.18.

Le témoin non-comparant dont la déposition est déclarée nécessaire par le président est cité à nouveau par agent administratif désigné à cet effet : la citation doit porter, à peine de nullité, mention qu'avis a été donné au témoin qu'en cas de non-comparution, il sera décerné contre lui mandat d'amener et qu'il encoure en outre une amende civile de 10 000 francs CFA.

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

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

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

Art. 81.22

Les assesseurs du tribunal du travail peuvent être récusés :

- quand ils ont un intérêt personnel à la contestation ;

- quand ils sont parents ou alliés de l'une des parties ;

- 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 ;

- s'ils ont donné un avis écrit sur la contestation ;

- s'ils sont employeurs ou travailleurs de l'une des parties en cause.

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

Art. 81.23

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

En cas d'accord, un procès-verbal rédigé séance tenante sur un registre ad' hoc consacre le règlement à l'amiable du litige. Un extrait du procès-verbal de conciliation signé du greffier vaut titre exécutoire.

Art. 81.24

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

Art. 81.25

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

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

Art. 81.26

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

Art. 81.27

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

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

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

Art. 81.28

En cas de jugement par défaut, notification du jugement est faite à la partie défaillante, par le greffier, dans les mêmes conditions qu'à l'article 81.18.

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

Sur opposition, le président convoque à nouveau les parties comme il est dit à l'article 81.18 ; le nouveau jugement, nonobstant tout défaut, est exécutoire.

Art. 81.29

Le tribunal du travail Statue en premier et dernier ressort, lorsque le chiffre de la demande n'excède pas dix fois le salaire minimum interprofessionnel garanti (S.M.I.G.) mensuel.

Au-delà de cette somme, il statue à charge d'appel.

L'appel est porté devant la Cour d'appel.

Art 81.30

Le tribunal du travail, connaît de toutes les demandes reconventionnelles ou en compensation qui, par leur nature, rentrent dans sa compétence. Lorsque chacune des demandes principales, reconventionnelles ou en compensation est dans les limites de sa compétence en dernier ressort, il se prononce sans qu'il y ait lieu à appel. Si l'une de ces demandes n'est susceptible d'être jugée qu'à charge d'appel, le tribunal ne se prononce sur toutes qu'à charge d'appel. Néanmoins, il statue en dernier ressort si seule la demande reconventionnelle en dommages-intérêts, fondée exclusivement sur la demande principale, dépasse sa compétence en dernier ressort. Il statue également sans appel, en cas de défaut du défendeur, si seules les demandes

reconventionnelles formées par celui-ci dépassent le taux de sa compétence en dernier ressort, quels que soient la nature et le montant de cette demande.

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

Art 81.31

Dans les quinze jours de la notification du jugement, appel peut être interjeté dans les formes prévues à l'article 81.18.

Le jugement est notifié aux parties par le greffier en chef du tribunal du travail.

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

Le greffier en chef de la Cour d'appel en informe les parties par voie d'agent administratif spécialement commis à cet effet ou par tous moyens laissant trace écrite. L'appel est jugé sur pièces dans le mois suivant la réception du dossier. Toutefois, les parties peuvent demander à être entendues, en ce cas, la représentation des parties obéit aux règles fixées par l'article 81.19.

Art. 81.32

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

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

Art. 81.33

Une expédition de la décision devenue définitive est transmise par le greffier en chef à l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort.

Art. 81.34

Les modalités d'application du présent chapitre, notamment les délais de distance, sont fixés par voie réglementaire.

Art. 81.35

Dans tous les cas d'urgence, le juge des référés peut, dans la limite de la compétence des tribunaux du travail, ordonner toutes mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse, ou que justifie l'existence d'un différend.

La juridiction des référés peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire des mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite.

Dans tous les cas où l'existence de la créance de salaire n'est pas sérieusement contestable, le juge des référés peut accorder une provision au créancier.

Art. 81.36

La demande en référé est introduite selon les formes prescrites à l'article 81.18. Dans les deux jours de la réception de la demande, dimanche et jours fériés compris, le président cite les parties à comparaitre dans un délai qui ne peut excéder trois jours.

Si le juge des référés estime que la demande excède ses pouvoirs, il renvoie l'affaire en tentative de conciliation devant le tribunal du travail. Dans ce cas, l'ordonnance de référé rendue séance tenante mentionne la date de l'audience publique et vaut citation.

L'ordonnance de référé est exécutoire par provision. L'exécution a lieu sans garantie, sauf si le juge en décide autrement. Dans ce cas, la garantie est constituée conformément au droit commun.

En cas d'extrême urgence, le juge des référés peut ordonner l'exécution sur minute. L'ordonnance de référé n'est pas susceptible d'opposition, mais d'appel dans le délai de dix jours à compter de sa notification par requête déposée au greffe de la Cour d'appel et adressée au premier président de ladite Cour.

Les recours contre les ordonnances prises par le premier président de la Cour d'appel sont portés devant le président de la Cour suprême par requête déposée au secrétariat général de ladite Cour, dans le délai de dix jours de la notification de la décision querellée.

Art. 81.37

Les dispositions du Code de procédure civile sont applicables, à défaut de dispositions particulières prévues, en matière de référé au présent Code.

CHAPITRE 2

DIFFERENDS COLLECTIFS

SECTION 1

DISPOSITIONS GENERALES

Art. 82.1

Les dispositions du présent chapitre sont applicables au règlement de tout différend collectif de travail. Elles ne s'appliquent aux travailleurs des services et établissements publics qu'en l'absence de dispositions législatives ou réglementaires spécifiques.

Le différend collectif s'entend d'un différend qui naît en cours d'exécution d'un contrat de travail et qui oppose un ou plusieurs employeurs à un groupe organisé ou non de travailleurs pour la défense d'un intérêt collectif.

Art. 82.2

Les salariés ont le droit de se mettre en grève.

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

En cas de grève, un service minimum doit être assuré. Ce service minimum n'est possible que dans les cas suivants :

- dans les services dont l'interruption risquerait de mettre en danger la vie, la sécurité ou la santé de la personne, dans une partie ou dans l'ensemble de la population ;

- dans les services qui ne sont pas essentiels au sens strict du terme, mais où les grèves d'une certaine ampleur et durée pourraient provoquer une

crise nationale aiguë menaçant les conditions normales d'existence de la population ;

- dans les services où l'entretien des machines devra être assuré pour éviter leur détérioration consécutive à un arrêt total.

Les secteurs déterminés et les effectifs requis pour assurer ce service minimum seront fixés par voie réglementaire sur proposition de la commission indépendante permanente de concertation.

Sous réserve des dispositions de l'article 82.18 du présent Code, la grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute lourde imputable au travailleur.

Art. 82.3

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

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

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

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

Art. 82.4

Les piquets de grève qui s'accompagnent de violences ou d'entraves à la liberté du travail, par contrainte exercée sur les non-grévistes sont interdits.

SECTION 2 :

PREAVIS DE GREVE ET CONCILIATION

Art. 82.5

Toute grève doit être précédée d'un préavis permettant la négociation entre les parties.

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

Est interdite toute grève déclenchée dans l'inobservation du préavis prévu à l'alinéa 1.

Art. 82.6

À peine de nullité, le préavis de grève doit être notifié par écrit à l'autorité compétente de l'administration du travail du ressort ou, à défaut, à l'autorité préfectorale. Cette notification comporte les raisons et les revendications formulées par les organisations syndicales déposant le préavis de grève ou, à défaut, par les délégués du personnel ou les salariés.

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

Art. 82.7

Les parties en conflit sont tenues de se rendre à toutes convocations et réunions de concertation et de conciliation organisées par l'autorité compétente.

Art. 82.8

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

Art. 82.9

En cas d'échec de la conciliation, les parties peuvent recourir :

- soit à la procédure conventionnelle d'arbitrage, s'il en existe en application de l'article 73.3 alinéa 14 du présent Code ;

- soit à la procédure d'arbitrage prévue à la section ci-après, si les parties en conviennent ;

- soit à la procédure de la médiation prévue ci-dessous. Pour chacune des deux dernières procédures, le conseil national du dialogue social peut être saisi.

SECTION 3

ARBITRAGE

Art. 82.10

Lorsque les parties conviennent de soumettre le différend à la procédure d'arbitrage, elles sont tenues d'en exécuter la sentence.

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

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

Art. 82.11

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

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

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

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

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

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

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

SECTION 4

MEDIATION

Art. 82.12

Lorsque les parties conviennent de recourir à la procédure de la médiation, elles désignent un médiateur dans les conditions de l'article 82.10

Le médiateur de la République peut être choisi comme médiateur.

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

Le médiateur a les mêmes pouvoirs que l'arbitre tels qu'ils sont définis à l'article 82.11 ci-dessus.

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

Le rapport contenant les recommandations du médiateur est immédiatement communiqué à l'inspecteur du travail et des lois sociales, qui le transmet aux parties dans les quarante-huit heures ainsi qu'au ministre en charge du Travail.

À l'expiration d'un délai de quatre jours francs à compter de la notification du rapport du médiateur aux parties, si aucune de celles-ci n'a manifesté son opposition, les recommandations, sous réserve du dépôt prévu à l'alinéa 82.14 ci-dessous, acquièrent force exécutoire.

L'opposition à peine de nullité est formée dans les délais ci-dessus indiqués par lettre recommandée adressée à l'inspecteur du travail et des lois

sociales. Le récépissé de l'expédition fait foi de l'opposition. En cas d'opposition, les conclusions de la recommandation sont rendues publiques.

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

SECTION 5

ARBITRAGE OBLIGATOIRE

Art. 82.13

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

Cette possibilité est ouverte dans les circonstances suivantes :

- si la grève affecte un service essentiel dont l'interruption risque de mettre en danger tout ou partie de la population, la vie, la santé ou la sécurité des personnes ;

- en cas de crise nationale aiguë.

SECTION 6

EXECUTION DES ACCORDS DE CONCILIATION, DES SENTENCES ARBITRALES ET DES RECOMMANDATIONS DEVENUES EXECUTOIRES

Art. 82.14

L'exécution des accords de conciliation, des sentences arbitrales et des recommandations devenues exécutoires est obligatoire.

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

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

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

Les syndicats professionnels peuvent exercer toutes actions qui naissent d'un accord de conciliation, d'une semence arbitrale ou d'une recommandation devenue exécutoire dans les conditions prévues à la section 2 du chapitre 1 du titre VII du présent Code.

Art. 82.15

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

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

Art. 82.16

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

Art. 82.17

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

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

Art. 82.18

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

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

TITRE IX

CONTROLE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

CHAPITRE PREMIER

ORGANISMES ADMINISTRATIFS

SECTION 1

ADMINISTRATION DU TRAVAIL

Art 91.1

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

Elle est chargée notamment :

- d'élaborer dans le cadre des directives ministérielles, les projets de loi et de règlement de sa compétence ;

- de veiller à l'exécution des lois et règlements ;

- de renseigner, d'éclairer et de conseiller les partenaires sociaux que sont les employeurs, les travailleurs ou leurs représentants ;

- de documenter, de conseiller, de coordonner et de contrôler les services et organismes concourant à l'application de la législation sociale ;

- de réaliser en collaboration avec les autorités et organismes concernés, la meilleure organisation possible du marché de l'emploi et la pleine utilisation de la main-d'œuvre ;

- de produire et de tenir à jour des données statistiques relatives aux conditions d'emploi, de travail et de sécurité sociale ;

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

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

Art. 91.2

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

SECTION 2

INSPECTION DU TRAVAIL ET DES LOIS SOCIALES

Art. 91.3

L'inspection du travail et des lois sociales est chargée de toutes les questions intéressant, notamment, les conditions de travail, les rapports professionnels et l'emploi.

Art. 91.4

Les inspecteurs du travail et des lois sociales prêtent serment, devant le tribunal ou la section du tribunal de leur résidence.

La formule du serment est « je jure de bien et fidèlement remplir ma charge et de ne pas révéler, même après avoir quitté mon service, les secrets de fabrication et les procédés d'exploitation dont je pourrais prendre connaissance dans l'exercice de mes fonctions et de tenir pour confidentielle toute information signalant une infraction aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles ».

Les dispositions des alinéas précédents s'appliquent aux élèves inspecteurs du travail de l'École nationale d'administration avant leur mise en stage pratique dans les entreprises.

Art. 91.5

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

Art. 91.6

Les inspecteurs du travail et des lois sociales peuvent constater, par procès-verbal faisant foi jusqu'à inscription de faux, les infractions aux dispositions de la législation et de la réglementation du travail.

À ce titre, ils ont compétence pour faire citer tout contrevenant devant le tribunal du travail du ressort.

L'inspecteur du travail et des lois sociales doit être informé de la suite judiciaire réservée au procès-verbal.

Les modalités d'application des amendes fixées par l'inspecteur du travail et des lois sociales sont déterminées par voie réglementaire.

Art. 91.7

Aux fins de faire cesser les infractions, les inspecteurs du travail et des lois sociales peuvent également, selon les cas, prodiguer des conseils, donner des avertissements ou signifier des mises en demeure.

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

Art. 91.8

Les inspecteurs du travail et des lois sociales ont l'initiative de leurs tournées de contrôle et d'enquête. Munis d'une carte professionnelle, ils ont le pouvoir :

- de pénétrer librement et sans avertissement préalable à toute heure du jour comme de la nuit dans tout établissement assujetti au contrôle de l'inspection ;

- de pénétrer, de jour, comme de nuit, lorsqu'il est constant qu'un travail y est effectué, dans tous les locaux qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer être assujettis au contrôle de l'inspection ;

- de requérir, si besoin est, les avis et les consultations de médecins et techniciens, notamment en ce qui concerne les prestations d'hygiène et de sécurité, les médecins et techniciens étant tenus au secret professionnel dans les mêmes conditions et sous les mêmes sanctions que les inspecteurs eux-mêmes ;

- de se faire accompagner, dans leurs visites, d'interprètes officiels assermentés, de délégués du personnel de l'entreprise visitée, de délégués syndicaux et de membres de son comité de santé et sécurité au travail ainsi que des médecins et techniciens visés à l'alinéa précédent ;

- de procéder à tous examens, contrôle, ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que toutes les dispositions législatives et règlementaires sont effectivement observées et notamment :

1. interroger avec ou sans témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise, contrôler leur identité, s'informer auprès de toute personne dont le témoignage peut sembler utile ;

2. requérir la production de tous registres ou documents dont la tenue est prescrite par le présent Code ou les textes pris pour son application ;

3. exiger l'affichage des avis dont l'opposition est prévue par les dispositions légales ou réglementaires ;

4. 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.

À l'occasion d'une visite d'inspection, l'inspecteur du travail et des lois sociales doit informer de sa présence l'employeur ou son représentant, à moins qu'il n'estime qu'un tel avertissement risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle.

Sur réquisition écrite constatant les difficultés rencontrées dans l'exercice de leur mission, les inspecteurs du travail et des lois sociales peuvent se faire assister des agents de la force publique.

Art. 91.9

Les frais résultant des réquisitions, expertises et enquêtes prévues à l'article précédent sont supportés par le budget de l'État.

Art. 91.10

Des contrôleurs du travail et des attachés du travail assistent les inspecteurs du travail et des lois sociales dans le fonctionnement des services. Ils sont habilités à constater les infractions par procès-verbal faisant foi jusqu'à inscription de faux, établi conformément aux dispositions de l'article 91.6.

Ils adressent le procès-verbal à l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort qui le transmet à l'autorité judiciaire compétente, le cas échéant.

Les contrôleurs du travail et les attachés du travail prêtent, devant le tribunal ou la section du tribunal de leur résidence, le serment visé à l'article 91.4.

Art. 91.11

Pour l'exercice de leurs attributions, les services d'inspection du travail disposent de locaux aménagés de façon appropriée à leurs besoins et accessibles à tous intéressés. Ils disposent en permanence de moyens en personnel et matériel notamment de véhicules nécessaires au fonctionnement de leurs services.

L'État prend des mesures appropriées pour allouer aux administrateurs, contrôleurs et attachés du travail ainsi qu'aux médecins inspecteurs du travail, une indemnité forfaitaire suffisante pour le remboursement de tous frais de transport et de déplacement nécessaires à l'exercice de leurs fonctions, une indemnité de participation à la judicature, une indemnité de risques, une indemnité de sujétion et une indemnité de logement.

Les montants de ces indemnités sont déterminés par décret.

Art. 91.12

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

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

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

Art 91.13

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

Si les fonctionnaires ou officiers ainsi désignés relèvent de l'autorité du ministre de la Défense, le contrôle desdits établissements s'effectue dans les conditions prévues à l'article 91.12.

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

Art 91.14

Les dispositions des articles 91.4, 91.6, 91.7 et 91.8 du présent Code ne dérogent pas aux règles du droit commun quant à la constatation et à la poursuite des infractions par les officiers de police judiciaire.

SECTION 3

INSPECTION DE LA SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Art. 91.15

L'inspection de la santé et sécurité au travail est chargée :

- de veiller à l'application de la législation relative à l'hygiène et à la protection de la santé des travailleurs ;

- d'exercer une action permanente en vue de la protection des travailleurs sur le lieu de leur travail ;

- de contrôler le fonctionnement des services médicaux ou sanitaires des entreprises créées en exécution des dispositions de l'article 43.2 du présent Code ;

- de communiquer aux autorités et services compétents tous renseignements concernant les risques de maladies professionnelles et accidents du travail inhérents aux différentes entreprises ;

- d'assurer en coordination directe avec les services psychotechniques, médicaux et de main-d'œuvre, l'examen médical des travailleurs, en vue de leur orientation professionnelle, de leur reclassement et, en cas de besoin, de la rééducation de ceux qui sont inaptes au travail ou diminués physiquement.

Art. 91.16

Sous l'autorité d'un médecin inspecteur du travail, l'inspection de la santé et sécurité au travail dispose de spécialistes en santé et sécurité au travail notamment les médecins inspecteurs du travail.

Art. 91.17

Le médecin inspecteur du travail doit être :

- titulaire du diplôme d'État de docteur en médecine ;

- titulaire d'un diplôme de médecine du travail ;

- inscrit au tableau de l'Ordre des médecins.

Art. 91.18

Les dispositions du présent Code relatives aux pouvoirs et obligations des inspecteurs du travail et des lois sociales sont applicables au médecin inspecteur du travail.

Dans le cadre de l'hygiène du travail, de la protection des travailleurs en milieu de travail, comme de la prévention des maladies professionnelles et des accidents du travail, le médecin inspecteur du travail est autorisé à examiner les travailleurs et à faire, aux fins d'analyse, en présence du chef d'entreprise, du chef d'établissement ou de son représentant a contre reçu, des prélèvements des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées.

Le médecin inspecteur du travail prête devant le tribunal de Première instance de sa résidence le serment prévu à l'article 91.4 du présent Code.

Art. 91.19

Le médecin inspecteur du travail a l'initiative de ses tournées et enquêtes dans le cadre de la législation et de la réglementation en vigueur.

Les visites d'établissements qu'il effectue doivent lui permettre d'orienter le service de l'inspection du travail vers les solutions ou les applications de certaines techniques qui lui paraissent les plus propres à assurer la santé et la sécurité des travailleurs :

- il accompagne l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort dans les visites d'entreprises effectuées par ce dernier lorsqu'il le lui demande ;

- il tient informé préalablement l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort des tournées et visites qu'il compte entreprendre dans le ressort de l'inspection :

- il communique à l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort ses rapports d'inspection, ses avis et conclusions ;

- il signale au chef d'entreprise toute anomalie qui lui paraît d'une gravite immédiate et lui présente les observations qu'il juge utiles en ce qui concerne l'hygiène individuelle et l'adaptation du travailleur à sa fonction.

Par ailleurs, l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort communique au médecin inspecteur du travail, à sa demande, tous renseignements constatations, observations ou avis sur les questions relatives à la mission de ce dernier.

Art. 91.20

Le médecin inspecteur du travail participe en outre à l'élaboration de la législation et de la réglementation dans les matières relevant de ses attributions.

Il participe aux travaux de tous comités ou commissions et il peut être appelé à procéder à la demande du ministre chargé du Travail ou de sa propre initiative, à des enquêtes ou études

Art. 91.21

Le ministère en charge du Travail prend les mesures appropriées pour fournir à l'inspection de la santé et sécurité au travail les moyens nécessaires à l'exercice de sa mission.

SECTION 4

RECLASSEMENT ET ORIENTATION PROFESSIONNELS DES TRAVAILLEURS

Art. 91.22

En cas de contestation de classement, une commission se réunira à la demande de l'une des parties, en vue de déterminer le classement du ou des travailleurs en fonction de la qualification et de la fonction occupée.

Cette commission, présidée par l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort, est composée de deux représentants des employeurs et de deux représentants des travailleurs qui peuvent s'adjoindre à titre consultatif, un ou deux de leurs collègues plus particulièrement qualifiés pour apprécier le litige sur sa demande, le travailleur peut se faire assister d'un représentant de son organisation syndicale.

CHAPITRE 2

OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS

Art. 92.1

Toute personne qui se propose d'ouvrir une entreprise quelque nature que ce soit doit au préalable en faire la déclaration à l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort, sous peine d'amende.

Des décrets déterminent les modalités de cette déclaration et prescrivent, s'il y a lieu, la production de renseignements périodiques sur la situation de la main-d'œuvre.

Art. 92.2

Tout employeur est tenu de déclarer dans les délais prescrits ses salariés aux institutions de prévoyance sociale en charge des régimes de prévoyance sociale obligatoires, sous peine de dommages et intérêts.

Art. 92.3

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

Ce registre comprend trois fascicules :

- le premier comprend les renseignements concernant les personnes et le contrat de tous les travailleurs occupés dans l'entreprise ;

- le deuxième, toutes les indications concernant le travail effectué, le salaire et les congés ;

- le troisième est réservé aux visas, mises en demeure et observations apposés par l'inspecteur du travail et des lois sociales ou son délégué.

Toutefois, l'employeur peut être dispensé de la production des deux premiers fascicules susmentionnés s'il dispose d'un fichier électronique fiable et à jour.

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

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

Art. 92.4

L'employeur est tenu de déclarer à l'institution de prévoyance sociale en charge du régime, à l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort et à l'officier de police judiciaire, selon les cas, dans un délai de quarante-huit heures, tout accident de travail ou toute maladie professionnelle constatée dans l'entreprise ou l'établissement.

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

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

En ce qui concerne la maladie professionnelle, la date de la première constatation médicale de celle-ci est assimilée à la date de l'accident.

NB : Il n'existe pas d'articles entre les Articles 92.4 et 101.1

TITRE X

DISPOSITIONS REPRESSIVES

CHAPITRE PREMIER

DISPOSITIONS GENERALES

Art. 101.1

Les employeurs sont civilement responsables des condamnations prononcées contre leurs fondés de pouvoir ou préposés pour fautes commises dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

CHAPITRE 2

INCRIMINATIONS

SECTION 1

INFRACTIONS COMMISES PAR L'EMPLOYEUR

Art. 102.1

L'employeur ou le représentant de l'employeur qui commet des infractions aux dispositions des articles 23.2 et 41.2 du présent Code est puni d'une amende de 500.000 à 1.000.000 de francs.

Art. 102.2

L'employeur ou le représentant de l'employeur qui omet de faire la déclaration prévue à l'article 92.4 susmentionné ou commet des infractions aux dispositions des :

- articles 23.13, 41.1, 92.1 et 92.2 du présent Code ;

- décrets prévus par les articles 23.1, 24.1, 41.5, 41.7, 43.2 et 92.1, est puni d'une amende de 500.000 à 1.000.000 de francs.

Art. 102.3

L'employeur ou le représentant de l'employeur qui, intentionnellement, emploie pendant la nuit un travailleur de moins de dix-huit ans, est puni d'une amende de 1.500.000 à 2.500.000 francs.

Art. 102.4

L'employeur ou le représentant de l'employeur qui, intentionnellement, s'abstient d'appliquer les mesures de protection et de salubrité édictées par l'autorité compétente, est puni d'une amende de 500.000 à 1.000.000 de francs.

Art. 102.5

L'employeur ou le représentant de l'employeur qui, intentionnellement, ne produit pas les documents relatifs aux moyens de contrôle de l'emploi prévus à l'article 92.3 ci-dessus est puni d'une amende de 1.000.000 à 2.000.000 de francs.

Art. 102.6

L'employeur ou le représentant de l'employeur qui, intentionnellement, use de moyens de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale ou qui prend en considération l'appartenance ou non à un syndicat eu l'exercice d'une activité syndicale pour prendre ses décisions, est puni d'une amende de 1.000.000 à 2.000.000 de francs.

Art. 102.7

L'employeur ou le représentant de l'employeur qui, intentionnellement, enfreint les dispositions relatives à l'obligation d'organiser un comité de santé et sécurité au travail, est puni d'une amende de 500.000 à 1.000.000 de francs.

SECTION 2

INFRACTIONS COMMISES PAR LE TRAVAILLEUR

Art. 102.8

Le travailleur qui, alors qu'il occupe un des emplois figurant sur la liste prévue à l'article 82.2 ci-dessus, refuse intentionnellement de se conformer à la réquisition, est puni d'une amende de 10.000 à 100.000 francs.

SECTION 3

INFRACTIONS COMMUNES A L'EMPLOYEUR ET AU TRAVAILLEUR

Art. 102.9

L'employeur, le représentant de l'employeur ou le travailleur qui, intentionnellement, porte atteinte :

- soit au libre exercice du droit syndical ou de la liberté syndicale ;

- soit à la libre désignation des représentants du personnel ;

- soit à l'exercice régulier de leurs fonctions par lesdits représentants du personnel, est puni d'une amende de 1.000.000 à 2.000.000 de francs.

Art. 102.10

L'employeur, le représentant de l'employeur ou le travailleur qui, intentionnellement, se rend coupable d'une violation de l'une des dispositions des articles 51.1, 51.2 et 51.4 ci-dessus, est puni d'une amende de 1.000.000 à 2.000.000 de francs.

SECTION 4

INFRACTIONS COMMUNES A L'EMPLOYEUR, AU TRAVAILLEUR ET AU TIERS

Art. 102.11

Quiconque a porté ou tenté de porter atteinte soit à la libre désignation des délégués du personnel, des délégués syndicaux ou des membres du comité de santé et de sécurité au travail, soit à l'exercice régulier de leurs fonctions, soit au libre exercice du droit syndical est puni d'une amende de 1.000.000 à 2.000.000 de francs.

Art. 102.12

Quiconque enfreint intentionnellement les dispositions de l'article 23.2 du présent Code est puni d'une amende de 500.000 à 1.000.000 de francs.

Art. 102.13

Quiconque enfreint intentionnellement les dispositions relatives au travail des femmes enceintes telles que prévues à l'article 23.7 du présent Code est puni d'une amende de 500.000 à 1.000.000 de francs.

Art. 102.14

Quiconque enfreint intentionnellement les dispositions relatives au règlement du différend collectif de travail telles que prévues aux articles 82.2, 82.3, 82.4, 82.7, 82.9 et 82.12 susmentionnés est puni d'une amende de 1.000.000 à 2.000.000 de francs.

Art. 102.15

L'employeur, le travailleur ou toute autre personne qui intentionnellement n'exécute pas les dispositions de la sentence arbitrale prévue à l'article 82.14 ci-dessus est puni d'une amende de 1.000.000 à 2.000.000 de francs.

TITIRE XI

DISPOSITION TRANSITOIRES ET FINALES

Art. 110.1

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

Elles ne peuvent constituer une cause de rupture de ces contrats. Toute clause d'un contrat en cours qui ne serait pas conforme aux dispositions du présent Code ou des règlements pris pour son application sera modifiée dans un délai de six mois à compter de la publication du présent Code.

Art. 110.2

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

Art. 110.3

Les dispositions d'application de la présente loi sont fixées par voie réglementaire.

Art. 110.4

La présente loi abroge toutes les dispositions antérieures contraires notamment la loi n° 95-15 du 12 janvier 1995 portant Code du travail.

Art. 110.5

La présente loi sera publiée au Journal officiel de la République de Côte d'Ivoire et exécutée comme loi de l'État.

Fait à Abidjan, le 20 juillet 2015.

Alassane OUATTARA.

TEXTES MODIFICATIFS

LOI N° 96-670 DU 29 AOUT 1996 PORTANT SUSPENSION DES DELAIS DE SAISINE, DE PRESCRIPTION, DE PEREMPTION D'INSTANCE, D'EXERCICE DES VOIES DE RECOURS ET D'EXECUTION DANS TOUTES LES PROCEDURES JUDICIAIRES, CONTENTIEUSES OU NON CONTENTIEUSES

ARTICLE 1

En cas de cessation concertée de travail perturbant le fonctionnement normal du service de la Justice, les délais impératifs fixés par les textes en vigueur, notamment aux fins de saisine, de prescription, de péremption, d'instance, d'exercice de voies de recours, d'exécution des décisions, dans toutes les procédures judiciaires, contentieuses ou non, sont suspendus.

Il en est de même des délais administratifs, lorsque leur inobservance est due à l'impossibilité d'obtenir des documents délivrés par l'Administration Centrale du Ministère de la Justice, les juridictions et les services y rattachés.

ARTICLE 2

La suspension des délais susvisés prend fin dès l'arrêt de la cessation concertée du travail.

LOI N° 2010-272 DU 30 SEPTEMBRE 2010 PORTANT INTERDICTION DE LA TRAITE ET DES PIRES FORMES DE TRAVAIL DES ENFANTS

CHAPITRE 1 - DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1

La présente loi a pour objet de définir, de prévenir, de réprimer la traite et le travail dangereux des enfants et de prendre en charge les victimes.

ARTICLE 2

Les dispositions de la présente loi visent tous les enfants, quels que soient leur race, leur nationalité, leur sexe et leur religion, résidant ou séjournant sur le territoire de la République de Côte d'Ivoire.

CHAPITRE 2 - DEFINITIONS

ARTICLE 3

Au sens de la présente loi, l'enfant s'entend de tout être humain âgé de moins de dix-huit ans révolus.

ARTICLE 4

Sont considérés comme pires formes de travail, interdits aux enfants :

- toutes les 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 et l'utilisation des enfants dans les conflits armés ;

- l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins d'exploitation sexuelle, de production de matériels pornographiques ou de spectacles pornographiques ;

- l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites notamment pour la production et le trafic de stupéfiants ;

- 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.

ARTICLE 5

Le travail dangereux des enfants est un travail qui, par les conditions dans lesquelles il s'exerce, est de nature à :

- mettre leur vie en danger ;

- les priver de leur enfance, de leur potentiel et de leur dignité ;

- nuire à leur santé et à leur développement physique et mental;

- les priver de leur scolarité ou de l'opportunité d'aller à l'école ;

- les empêcher d'avoir une assiduité scolaire ou d'avoir l'aptitude à bénéficier de l'instruction reçue.

ARTICLE 6

Sont considérés comme dangereux par nature ou selon les conditions dans lesquelles ils s'exercent et interdits aux enfants, les travaux dont la liste est fixée par arrêté du Ministre en charge du travail.

ARTICLE 7

Le terme travail forcé ou obligatoire interdit aux enfants désigne :

- tout travail ou service, en dehors des tâches familiales habituelles d'éducation et des travaux manuels scolaires, exigé d'un enfant qu'il ne doit pas faire, ou ne veut pas, ou ne peut pas faire, mais qu'on l'oblige à faire,

sous la menace, les brimades, les voies de fait ou les privations de toutes natures, au profit de particuliers, d'organisations ou de sociétés ;

- toute institution ou pratique en vertu de la laquelle un enfant est remis, soit par ses deux parents ou par l'un d'eux, soit par son tuteur ou toute personne ayant autorité sur lui, à un tiers, particuliers, organisations, sociétés, contre un paiement ou non en vue de l'exploitation dudit enfant ; - l'imposition d'une forme quelconque de travail ou service en vue de produire ou recueillir les fruits que des particuliers, organisations ou sociétés utilisent ou dont ils font le commerce.

ARTICLE 8

L'exploitation désigne toutes activités auxquelles l'on soumet l'enfant et qui ne présentent, pour ce dernier, aucun intérêt économique, moral, mental ou psychique mais qui, par contre, procurent à l'auteur ou à toute autre personne, de manière directe ou indirecte, des avantages économiques, moraux ou psychiques.

Le terme exploitation comprend la prostitution de l'enfant et toutes formes d'utilisation à des fins sexuelles de l'enfant, le travail ou les services forcés, l'adoption illicite, l'union matrimoniale précoce ou forcée, ou toutes formes d'abus à des fins économiques ou sexuelles préjudiciables à la santé, au développement physique, mental, spirituel, moral et social de l'enfant.

ARTICLE 9

Les enfants qui, pour de l'argent, un profit ou toute autre considération, ou parce qu'ils y sont contraints ou incités par un adulte, une organisation ou un groupe, se livrent à des rapports sexuels ou à des actes obscènes, sont réputés être victimes d'exploitation sexuelle. Est considéré comme exploitation sexuelle des enfants, le fait :

- de faciliter ou d'organiser l'offre d'un enfant aux fins de faveurs sexuelles et d'en tirer un profit de quelque nature que ce soit ;

- d'obtenir d'un enfant des faveurs sexuelles en faisant abus d'une position dominante ou en échange d'avantages de quelque nature que ce soit.

ARTICLE 10

Les jeunes travailleurs sont des personnes de moins de dix-huit ans mais qui ont atteint l'âge de quatorze ans requis pour l'admission à l'emploi ou pour le travail.

ARTICLE 11

Au sens de la présente loi, la traite d'enfants s'entend de tout acte de recrutement, de transport, de transfert, d'hébergement, ou d'accueil d'enfants à l'intérieur ou à l'extérieur d'un pays, aux fins d'exploitation quels que soient les moyens utilisés.

ARTICLE 12 nouveau

On entend par vente d'enfant, tout acte ou toute transaction faisant intervenir le transfert d'un enfant à une autre personne ou à un groupe contre rémunération ou tout autre avantage.

ARTICLE 13 nouveau

La servitude c'est la condition de tout enfant qui est tenu de vivre et de travailler pour une autre personne contre rémunération ou gratuitement sans pouvoir changer sa condition.

ARTICLE 14 nouveau

L'esclavage est l'état ou la condition d'un enfant sur lequel s'exercent les attributs du droit de propriété.

ARTICLE 15 nouveau

Le terme pornographie impliquant des enfants désigne la commercialisation, le commerce, la diffusion, la production ou la possession aux mêmes fins de tous matériels constituant une représentation d'un enfant se livrant ou présenté comme se livrant à une activité sexuelle explicite ou toutes représentations d'un enfant dont la caractéristique dominante serait d'être réalisée à des fins sexuelles.

CHAPITRE 3 - PREVENTION

ARTICLE 16 nouveau

L'Etat et les collectivités territoriales prennent toutes les mesures appropriées en vue d'assurer la protection de tous les enfants contre le travail dangereux, la traite et toute forme d'exploitation.

ARTICLE 17 nouveau

La sortie du territoire national ainsi que l'entrée sur le territoire national d'un enfant non accompagné de ses parents ou tuteur, est subordonnée à la présentation d'une autorisation spéciale dont les modalités sont fixées par décret.

Il est fait obligation au transporteur de vérifier que l'enfant qui voyage détient tous les documents légaux et les autorisations administratives requis.

A défaut, le voyage est annulé ou suspendu et l'enfant ramené à ses parents ou représentants légaux ou rapatrié par les autorités compétentes.

Les mesures prises doivent garantir l'intérêt supérieur et le respect de la dignité de l'enfant.

Quand l'âge de la victime est incertain et qu'il existe des raisons de penser qu'il s'agit d'un enfant, la présomption doit être que la victime est un enfant.

CHAPITRE 4 - SANCTIONS

ARTICLE 18 nouveau

Peuvent être poursuivis pour traite d'enfants, les prétendus père et mère et les représentants légaux, qui voyagent avec un enfant sans être capables de prouver leur parenté par un document légal. Il en sera de même pour tout autre adulte qui voyage avec un enfant sans une autorisation expresse dûment authentifiée par les père et mère ou une autorisation judiciaire ou de l'autorité administrative.

Un décret précisera la notion de voyage, la nature du document légal et les cas pour lesquels l'autorisation ne sera pas exigée.

ARTICLE 19

Sont punis d'un emprisonnement de un à cinq ans et d'une amende de 500.000 à 1.000.000 de francs cfa ou de l'une de ces deux peines seulement, le père, la mère, le tuteur ou des personnes ayant autorité sur l'enfant ou sa garde, s'ils sont chargés de son éducation, de sa formation intellectuelle ou professionnelle qui font ou laissent exécuter sciemment par l'enfant des travaux dangereux.

ARTICLE 20

Quiconque kidnappe ou enlève un enfant dans l'intention de le vendre pour qu'il soit réduit en servitude, ou bien de le détenir comme esclave, est puni d'un emprisonnement de dix à vingt ans et d'une amende de 5.000.000 à 50.000.000 de francs cfa.

ARTICLE 21

Quiconque se livre à la traite d'enfants telle que définie à l'article 11 de la présente loi est puni d'un emprisonnement de dix à vingt ans et d'une amende de 5.000.000 à 20.000.000 de francs cfa.

ARTICLE 22

Est puni d'un emprisonnement de vingt ans, quiconque se livre à la traite d'enfants commise dans l'une des circonstances suivantes :

- la victime est âgée de moins de quatorze ans au moment de la commission des faits ;

- l'acte a été commis par fraude ou violences, par usage de fausse qualité, faux titres, ou des documents falsifiés ou altérés, ou de fausses autorisations ;

- l'auteur a fait usage de stupéfiants pour altérer la volonté de la victime ;

- l'auteur était porteur d'une arme apparente ou cachée ;

- la victime a été séquestrée ou exposée dans un endroit public ou privé ;

- les actes de traite ont causé à l'enfant une incapacité physique, morale ou mentale ou toute autre séquelle médicalement constatée ;

- la traite est l'œuvre d'un groupe organisé ;

- l'enfant a été soumis aux pires formes de travail telles que définies à l'article 4 ci-dessus.

ARTICLE 23

Est puni d'un emprisonnement de dix à vingt ans et d'une amende de 5.000.000 à 20.000.000 de francs cfa, quiconque soumet un enfant au travail forcé tel que défini à l'article 7 de la présente loi.

ARTICLE 24

Est puni d'un emprisonnement de cinq à vingt ans et d'une amende de 5.000.000 à 20.000.000 de francs cfa, toute personne qui emploie des enfants et qui entretient des relations sexuelles même consenties avec eux ou leur fait subir des sévices physiques, psychologiques et sexuels.

ARTICLE 25

Est puni d'un emprisonnement de cinq à vingt ans et d'une amende de 5.000.000 à 50.000.000 de francs cfa, toute personne, qui, ayant la garde ou la charge d'un enfant, le contraint ou l'encourage à la débauche ou à la prostitution.

ARTICLE 26

Quiconque emploie, utilise, persuade, incite, encourage ou contraint un enfant, ou le transporte d'un Etat étranger sur le territoire de la République de Côte d'Ivoire ou inversement pour que celui-ci se livre à des actes sexuels aux fins de la production d'une représentation visuelle de tels actes est puni d'un emprisonnement de cinq à vingt ans et d'une amende de 5.000.000 à 50.000.000 de francs cfa.

ARTICLE 27

Quiconque aura réalisé, imprimé ou publié tout avis ou publicité sollicitant ou proposant de recevoir, échanger, acheter, produire, exposer, distribuer ou reproduire une représentation visuelle de l'utilisation d'un enfant se livrant à des actes sexuels, est puni d'un emprisonnement de cinq à dix ans et d'une amende de 5.000.000 à 50.000.000 de francs cfa.

ARTICLE 28

Quiconque transporte à l'intérieur du territoire de la République de Côte d'Ivoire ou hors du territoire de la République de Côte d'Ivoire, reçoit, diffuse ou reproduit sciemment par quelque moyen que ce soit, y compris l'informatique ou le courrier, une représentation pornographique impliquant des enfants est puni d'un emprisonnement de cinq à dix ans et d'une amende de 5.000.000 à 50.000.000 de francs cfa.

ARTICLE 29

Quiconque emploie un enfant pour la production d'une représentation pornographique destinée à être importée en Côte d'Ivoire ou reçoit, diffuse, vend ou possède des représentations pornographiques d'enfants avec l'initiation d'en importer en Côte d'Ivoire est puni d'un emprisonnement de cinq à dix ans et d'une amende de 5.000.000 à 50.000.000 de francs cfa.

ARTICLE 30

Est puni d'un emprisonnement de dix à vingt ans et d'une amende de 5.000.000 à 50.000.000 de francs cfa, le fait d'employer, utiliser, persuader, inciter, encourager ou contraindre sciemment un enfant à exercer une activité illicite notamment la production et le trafic de stupéfiants.

ARTICLE 31

Est puni d'un emprisonnement de dix à vingt ans et d'une amende de 5.000.000 à 50.000.000 de francs cfa, le fait d'utiliser, fournir ou offrir un enfant pour porter ou utiliser illégalement des armes à feu ou des armes d'un autre type.

ARTICLE 32

Dans tous les cas de traite et de pires formes de travail des enfants, le juge peut prononcer la confiscation des biens meubles et immeubles ayant servi à commettre l'infraction.

ARTICLE 33

La peine d'emprisonnement à vie peut être prononcée lorsque les actes de traite ou de pires formes de travail ont entraîné la disparition ou la mort de la victime, ou une incapacité permanente de plus de 30%.

ARTICLE 34

Est puni d'un emprisonnement de un à trois mois et d'une amende de 50.000 à 100.000 francs cfa ou de l'une de ces deux peines seulement, quiconque pouvant empêcher par son action immédiate, sans risque pour lui ou pour les tiers, la commission de l'une des infractions prévues au présent chapitre, s'abstient volontairement de le faire. Est puni des mêmes peines, celui qui, ayant connaissance d'une des infractions déjà tentées ou consommés, n'a pas, alors qu'il était possible d'en prévenir ou limiter les effets ou qu'on pouvait penser que les coupables ou l'un d'eux commettrait de nouveaux délits qu'une dénonciation pourrait prévenir, averti aussitôt les autorités administratives ou judiciaires.

Nonobstant les sanctions administratives qu'il pourrait encourir, la peine est portée au double si le coupable avait l'obligation professionnelle ou contractuelle de porter assistance ou secours à la victime.

ARTICLE 35

Toute personne de nationalité étrangère condamnée en vertu de la présente loi peut être frappée de l'interdiction du territoire de la République de Côte d'Ivoire telle que prévue à l'article 83 du code pénal.

ARTICLE 36

Toute personne condamnée en vertu de la présente loi est tenue de tous les débours occasionnés par les prestations de prise en charge de la victime et couverts par l'Administration ou toute autre structure étatique ou paraétatique ou tout autre organisme ou personne privée agissant dans le cadre d'une mission de service public.

ARTICLE 37

Les compagnies de transport ou tout autre organisme similaire ainsi que les particuliers ayant assuré le transport de la victime en violation des dispositions de l'article 17 alinéa 2 sont tenus de couvrir les charges liées à son rapatriement.

A défaut, le moyen de transport est saisi par l'Autorité Administrative, mis en fourrière ou confisqué.

ARTICLE 38

Le juge peut priver le condamné du droit d'ouvrir une école et de façon générale d'exercer toutes fonctions se rapportant à l'enseignement, à l'éducation ou à la garde des enfants.

Le juge peut également priver le condamné de l'exercice de ses droits civiques et prononcer l'interdiction de paraître pour une durée de cinq ans.

ARTICLE 39

Les infractions prévues dans la présente loi sont des délits. La tentative est punissable.

CHAPITRE 5 - DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 40

L'Etat et les collectivités territoriales assurent les soins que nécessite l'état des enfants interceptés ou retrouvés en leur offrant notamment nourriture, hébergement, soins de santé, appui psychologique, en pourvoyant à leur réadaptation physique, à leur réinsertion et rapatriement le cas échéant.

ARTICLE 41

Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires à la présente loi.

ARTICLE 42

Des décrets pris en Conseil des Ministres fixeront les modalités d'application de la présente loi.

ARTICLE 43

La présente loi sera publiée au Journal Officiel de la République de Côte d'Ivoire et exécutée comme loi de l'Etat.

II- PARTIE REGLEMENTAIRE

DECRETS D'APPLICATION

SOMMAIRE

(Cliquez sur un décret pour le consulter !)

DECRET N° 63-65 DU 9 FEVRIER 1963 PORTANT INSTITUTION D'UNE MEDAILLE D'HONNEUR DU TRAVAIL

DECRET N° 94-218 DU 20 AVRIL 1994 PORTANT CREATION ET ORGANISATION DU FONDS D'INSERTION DES JEUNES DIPLOMES ET DE REINSERTION DES DEFLATES DES SECTEURS PUBLIC ET PRIVE

DECRET N° 95-542 DU 14 JUILLET 1995 RELATIF A LA COMPOSITION ET A LA DUREE DU MANDAT DES MEMBRES DE LA COMMISSION CONSULTATIVE DU TRAVAIL

DECRET N ° 96-192 DU 07 MARS 1996 RELATIF AUX CONDITIONS DE REDUCTION OU DE SUPPRESSION DES AVANTAGES ACQUIS

DECRET N° 96-193 DU 7 MARS 1996 RELATIF AUX BUREAUX DE PLACEMENT PAYANT

DECRET N° 96-194 DU 7 MARS 1996 RELATIF AU TRAVAIL TEMPORAIRE

DECRET N° 96-195 DU 7 MARS 1996 RELATIF A L'ENGAGEMENT A L'ESSAI ET A LA DUREE DE LA PERIODE D'ESSAI

DECRET N° 96-196 DU 7 MARS 1996 RELATIF AUX CONDITIONS DE CONSTITUTION D'UNE GARANTIE FINANCIERE OU CAUTIONNEMENT

DECRET N° 96-197 DU 7 MARS 1996 RELATIF AU REGLEMENT INTERIEUR

DECRET N° 96-198 DU 7 MARS 1996 RELATIF AUX CONDITIONS DE SUSPENSION DU CONTRAT POUR MALADIE DU TRAVAILLEUR

DECRET N° 96-199 DU 7 MARS 1996 RELATIF AUX DROITS ET OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR MOBILISE

DECRET N° 96-200 DU 7 MARS 1996 RELATIF A LA DUREE DU PREAVIS DE RUPTURE DE CONTRAT DE TRAVAIL

DECRET N° 96-201 DU 7 MARS 1996 RELATIF A L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT

DECRET N° 96-202 DU 7 MARS 1996 RELATIF AU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

DECRET N° 96-203 DU 7 MARS 1996 RELATIF A LA DUREE DU TRAVAIL

DECRET N° 96-204 DU 7 MARS 1996 RELATIF AU TRAVAIL DE NUIT

DECRET N° 96-205 DU 7 MARS 1996 DETERMINANT LA LISTE ET LE REGIME DES JOURS FERIES

DECRET N° 96-206 DU 7 MARS 1996 RELATIF AU COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

DECRET N° 96-207 DU 7 MARS 1996 RELATIF AUX DELEGUES DU PERSONNEL ET AUX DELEGUES SYNDICAUX

DECRET N° 96-208 DU 7 MARS 1996 RELATIF A LA PROCEDURE DE CONCILIATION CONCERNANT LE DIFFEREND COLLECTIF DU TRAVAIL

DECRET N° 96-209 DU 7 MARS 1996 RELATIF AUX OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS

ANNEXE AU DECRET N° 96-209 DU 7 MARS 1996 RELATIF AUX OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS

DECRET N° 96-285 DU 3 AVRIL 1996 RELATIF A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

DECRET N° 96-286 DU 3 AVRIL 1996 RELATIF A L'APPRENTISSAGE

DECRET N° 96-287 DU 3 AVRIL 1996 RELATIF AU CONTRAT DE TRAVAIL

DECRET N° 98-38 DU 28 JANVIER 1998 RELATIF AUX MESURES GENERALES D'HYGIENE EN MILIEU DU TRAVAIL

DECRET N° 98-39 DU 28 JANVIER 1998 RELATIF AU REGIME DES CONGES PAYES RELEVANT DU CODE DU TRAVAIL

DECRET N° 98-40 DU 28 JANVIER 1998 RELATIF AU COMITE TECHNIQUE CONSULTATIF POUR L'ETUDE DES QUESTIONS INTERESSANT L'HYGIENE ET LA SECURITE DES TRAVAILLEURS

DECRET N° 98-41 DU 28 JANVIER 1998 RELATIF AUX CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

DECRET N° 2013-554 DU 5 AOUT 2013 PORTANT ETABLISSEMENT DE LA LISTE DES MALADIES PROFESSIONNELLES INDEMNISABLES

DECRET N° 2013-555 DU 5 AOUT 2013 PORTANT CREATION, ATTRIBUTIONS, ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DE L'OBSERVATOIRE NATIONAL DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DES MALADIES PROFESSIONNELLES DE COTE D'IVOIRE, EN ABREGE ONATMP-CI

DECRET N° 2013-791 DU 20 NOVEMBRE 2013 PORTANT REVALORISATION DU SALAIRE MINIMUM INTERPROFESSIONNEL GARANTI, EN ABREGE SMIG

DECRET N° 2014-370 DU 18 JUIN 2014 RELATIF AU REGIME DE LA QUOTITE CESSIBLE ET DE LA QUOTITE SAISISSABLE

ARRETE N° 2250 DU 14 MARS 2005 PORTANT DETERMINATION DE LA LISTE DES TRAVAUX DANGEREUX INTERDITS AUX ENFANTS DE MOINS DE DIX HUIT (18) ANS

ARRETE N° 009 MEMEASS/CAB DU 19 JANVIER 2012 REVISANT L'ARRETE N° 2250 DU 14 MARS 2005 PORTANT DETERMINATION DE LA LISTE DES TRAVAUX DANGEREUX INTERDITS AUX ENFANTS DE MOINS DE DIX HUIT ANS

ARRETE N° 2015-855 DU 30 DEC 2015 PORTANT APPLICATION DU BAREME DES SALAIRES MINIMA CATEGORIELS CONVENTIONNELS DE 2015

DECRET N° 2017-210 DU 30 MARS 2017 RELATIF A L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT, A L'INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE ET A LA PARTICIPATION AUX FRAIS FUNERAIRES

III - AGENCE EMPLOI JEUNES

ORDONNANCE N° 2015-228 DU 8 AVRIL 2015 PORTANT CRÉATION DE L'AGENCE NATIONALE POUR L'INSERTION ET L'EMPLOI DES JEUNES, DÉNOMMÉE « AGENCE EMPLOI JEUNES ».

DECRET N° 2015-451 DU 24 JUIN 2015 PORTANT ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DE L'AGENCE NATIONALE POUR L'INSERTION ET L'EMPLOI DES JEUNES, DÉNOMMÉE « AGENCE EMPLOI JEUNES ».

DECRET N° 63-65 DU 9 FEVRIER 1963 PORTANT INSTITUTION D'UNE MEDAILLE D'HONNEUR DU TRAVAIL

TITRE PREMIER :

OBJET DE LA MEDAILLE D'HONNEUR DU TRAVAIL

CONDITIONS D'ATTRIBUTION — DECORATION —DIPLOME

ARTICLE PREMIER

Il est institué au Ministère du Travail et des Affaires sociales une Médaille d'Honneur du Travail destinée à récompenser l'ancienneté des: services effectués chez un ou deux employeurs par toute personne salarié au sens de l'article 1er du Code du Travail et tirant de cette occupation, l'essentiel de ses ressources.

ARTICLE 2

Peuvent obtenir la Médaille d'Honneur du travail les salariés, qu'ils soient ou non de nationalité ivoirienne, travaillant sur le territoire de la République de Côte d'Ivoire.

ARTICLE 3

La Médaille d'Honneur du Travail peut être également décernée aux salariés, qu'ils soient ou non de nationalité ivoirienne, travaillant à l'étranger :

- chez un employeur ivoirien ;
- dans une succursale ou agence d'un établissement dont le siège social est en Côte d'Ivoire ;

- dans les filiales d'établissements ivoiriens, même si elles ne sont pas constituées selon le droit ivoirien ;
- dans les établissements constitués selon un droit étranger à condition que leurs dirigeants soient ivoiriens.

ARTICLE 4

A titre exceptionnel, et sous réserve qu'ils remplissent également les conditions d'ancienneté de service prévues ci-après, les salariés ivoiriens résidant à l'étranger et travaillant dans d'autres établissements que ceux visés à l'article précédent peuvent obtenir la Médaille d'Honneur du Travail si leurs activités professionnelles ont particulièrement contribué au bon renom de la Côte d'Ivoire.

ARTICLE 5

La Médaille d'Honneur du Travail ne peut être décerné aux Magistrats de l'Ordre judiciaire, aux fonctionnaires titulaires des administrations centrales de l'Etat, des services extérieurs en dépendant et des établissements publics de l'Etat, non plus qu'aux travailleurs salariés qui peuvent prétendre, en raison de leur profession ou de celle de leur employeur, à une distinction honorifique décernée pour ancienneté de services par un département ministériel autre que le ministère du Travail et des Affaires sociales.

ARTICLE 6

La Médaille d'Honneur du Travail comprend quatre échelons :

1° La Médaille d'argent, qui est accordée après quinze années de services ;

2° La Médaille de Vermeil, qui est accordée après vingt-cinq années de services ;

3° La Médaille d'Or, qui est accordée après trente années de services ;

4° La Grande Médaille d'Or, qui est accordée après trente-cinq années de services.

ARTICLE 7

Sont considérés comme étant rendus chez le même employeur les services effectués dans une même entreprise ou dans des établissements relevant de cette entreprise quelle que soit la modification de la situation juridique de l'employeur survenue, notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société.

ARTICLE 8

Le temps passé sous les drapeaux, soit au titre du service militaire obligatoire, soit au titre du service militaire accompli en cas de mobilisation générale, s'ajoute, quelle que soit la date d'entrée en fonction chez l'employeur, aux années de service réellement effectués chez cet employeur.

Les dispositions de l'alinéa précédent sont applicables aux étrangers et aux ivoiriens par naturalisation lorsqu'il s'agit de services militaires accompli dans l'armée ivoirienne ou, pour la période antérieure au 7 août 1960, dans l'armée française.

ARTICLE 9

L'ancienneté des services fixée par l'article 6 ci-dessus est réduite d'un tiers du temps des services salariés effectués dans des professions particulièrement pénibles ou insalubres.

La liste de ces professions sera fixée par arrêté du ministre du Travail et des Affaires sociales.

ARTICLE 10

La Médaille d'Honneur du Travail peut décernée à titre posthume, à condition que la demande ait été formée dans les deux ans suivant la date du décès :

1° Aux ouvriers et employés qui, au moment de leur décès, comptaient le nombre d'années requises en application des articles précédents ;

2° Sans condition de durée de services, aux ouvriers et employés victimes d'un accident mortel dans l'exercice de leur profession.

ARTICLE 11

La Médaille d'Honneur du Travail peut être décernée également sans condition de durée de services, aux mutilés du travail atteints d'une incapacité permanente de travail au moins égale à 75 %. Lorsque le taux d'incapacité est inférieur à 75 %, mais supérieur à 50 %, la durée des services exigée pour l'attribution de la Médaille d'Honneur du Travail est réduite de moitié. Cette réduction ne peut se cumuler avec celle prévue à l'article 9.

ARTICLE 12

Les insignes de la Médaille d'Honneur du Travail qui sont frappés et gravés aux frais des titulaires ou de leurs employeurs, sont du module de 27 millimètres, portant en avers l'effigie de la République (l'éléphant symbolique du Sceau de l'Etat) avec les mots « République de Côte d'Ivoire» et au revers les mots « Ministère du Travail et des Affaires sociales » et la devise « Honneur et Travail » ainsi que le nom et prénom du titulaire et le millésime de l'année.

La médaille d'argent est en argent et est suspendue à un ruban de 36 millimètres de largeur, constitué de quatre bandes tricolores verticales aux

couleurs de la République, dans lesquelles chaque couleur sera représentée par une raie de 3 millimètres de large.

La médaille de vermeil est en vermeil, le ruban est semblable à celui de l'insigne d'argent, mais il est garni en son milieu d'une rosette tricolore.

La médaille d'or est en or. Elle est suspendue par une bélière de 18 millimètres ornée de feuilles de cacaoyer à un ruban semblable à celui de l'insigne d'argent, garni en son milieu d'une rosette tricolore posée sur un galon d'argent.

La grande médaille d'or est en or d'un module de 29 millimètres, portant la même effigie et les mêmes inscriptions que la médaille. Elle est suspendue par une bélière de 18 millimètres ornée de feuilles de cacaoyer à un ruban semblable à celui de l'insigne d'argent, garni en son milieu d'une rosette tricolore posée sur un galon d'or.

Les titulaires de ces décorations sont autorisés à porter à la boutonnière et sans l'insigne.

Un ruban tricolore pour la médaille d'argent, Une rosette tricolore pour la médaille de vermeil.

Une rosette tricolore posée sur un galon d'argent pour la médaille d'or,

Une rosette tricolore posée sur un galon d'or pour la grande médaille d'or.

Les titulaires de la Médaille d'Honneur du Travail reçoivent, pour chaque échelon, un diplôme qui rappelle les services pour lesquels ils sont récompensés et qui reçoit le numéro d'inscription au registre de contrôle prévu à l'article 16 ci-après suivi du millésime de l'année de sa délivrance.

TITRE II :

PROPOSITIONS - NOMINATIONS

ARTICLE 13

Les propositions sont adressées au ministre du Travail et des Affaires sociales sous forme de mémoire du modèle annexé au présent décret.

La candidature à la Médaille d'Honneur du Travail est introduite par une demande rédigée soit par le candidat ou, s'il est décédé, par un membre de sa famille, soit par son employeur et adressée au préfet du département dans lequel le candidat est domicilié. Cette demande est accompagnée des pièces attestant les renseignements exigés dans le mémoire susvisé. Le préfet établit le mémoire de proposition et le transmet avec son avis au ministre du Travail et des Affaires sociales.

Le mémoire de proposition peut être adressé directement par les ministres intéressés en faveur des salariés remplissant les conditions d'attribution relevant des établissements soumis à leur autorité, et par le ministre des Affaires Etrangères pour les travailleurs visés aux articles 3 et 4 du présent décret.

Les dossiers de candidatures doivent parvenir au ministère du Travail et des Affaires sociales :

a) le 1er octobre au plus tard, pour être compris dans la promotion du 1er janvier,

b) et le 1er mai au plus tard, pour être compris dans la promotion du 7 août.

ARTICLE 14

Les nominations ont lieu chaque année au 1er janvier et au 7 août par arrêté du ministre du Travail et des Affaires sociales. Les arrêtés sont insérés au Journal officiel et cette insertion doit comprendre le nom et le domicile du bénéficiaire.

Les diplômes sont adressés au préfet ou aux ministres intéressés qui procèdent à leur remise ou qui les font remettre par l'intermédiaire des autorités administratives ou municipales.

TITRE III :

CONTRÔLE — DISCIPLINE

ARTICLE 15

Il est institué auprès du ministre du Travail et des Affaires sociales une commission de la Médaille d'Honneur du Travail, qui donne son avis sur les propositions de nomination et, éventuellement, sur les sanctions prévues à l'article 17 ci-après.

Cette commission est composée comme suit :

- Président :
  - le ministre du Travail et des Affaires sociales ou son représentant,
- Membres :
  - le directeur du Travail et de la Main-d'œuvre ;
  - le directeur de la Prévoyance sociale ;
  - deux représentants des employeurs ;
  - deux représentants des travailleurs.

Les membres représentant les employeurs et les travailleurs sont nommés par le ministre du Travail et des Affaires sociales sur proposition des organisations syndicales les plus représentatives.

ARTICLE 16

Un fonctionnaire choisi par le ministre du Travail et des Affaires sociales au sein de son département est chargé de l'administration de la Médaille d'Honneur du Travail et des fonctions de secrétaire de la commission d'examen prévue à l'article précédent.

Il prépare les arrêtés de nomination, il tient les registres de contrôle, côtés et paraphés par le ministre du Travail et des Affaires sociales, sur lesquels sont inscrits, par échelon, en une série annuelle ininterrompue de numéros toutes les nominations intervenues soit à titre normal, soit à titre exceptionnel.

Les registres sont soumis chaque semestre au visa du ministre du Travail et des Affaires sociales.

ARTICLE 17

En cas de faute grave, l'autorisation de porter la Médaille d'Honneur du Travail peut être suspendue ou retirée par arrêté du ministre du Travail et des Affaires sociales, après avis de la commission d'attribution.

Elle est obligatoirement retirée pour cause d'indignité à déchéance de la nationalité ivoirienne, condamnation à une peine afflictive et infamante.

ARTICLE 18

Le ministre du Travail et des Affaires sociales et les ministres intéressés, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal officiel de la République de Côte d'Ivoire.

Fait à Abidjan, le 9 février 1963

Félix HOUPHOUET-BOIGNY

DECRET N° 94-218 DU 20 AVRIL 1994 PORTANT CREATION ET ORGANISATION DU FONDS D'INSERTION DES JEUNES DIPLOMES ET DE REINSERTION DES DEFLATES DES SECTEURS PUBLIC ET PRIVE

ARTICLE PREMIER

Il est créé, au sein de la Caisse autonome d'Amortissement, un Fonds national dénommé « Fonds d'Insertion des Jeunes diplômés et de Réinsertion des Déflatés des secteurs public et privé », désigné au présent décret « le Fonds ».

ARTICLE 2

Le Fonds a pour mission de faciliter, par ses concours, le développement de micro-projets et de permettre ainsi l'insertion de jeunes diplômés et la réinsertion des déflatés des secteurs public et privé dans la vie économique et sociale.

ARTICLE 3

Le Fonds a pour objet le financement de micro-projets, notamment par l'octroi de prêts aux personnes physiques mentionnées à l'article 2 ci-dessus ou aux entreprises qu'elles créent.

ARTICLE 4

Le Fonds est placé sous les tutelles :

- Technique du ministre chargé de l'Emploi ;
- Economique et financière du ministre chargé de l'Economie et des Finances.

ARTICLE 5

Les ressources du Fonds sont constituées par :

- les dotations et les subventions de l'Etat ;
- les emprunts contractés par l'Etat et affectés au Fonds ;
- le produit de ses placements et les intérêts des prêts consentis ;
- les dons et legs ;
- et, plus généralement, toutes autres recettes qui pourraient lui être affectées.

ARTICLE 6

Les emplois du Fonds sont constitués par l'octroi de prêts, gérés directement par le Fonds ou par une banque ou un établissement financier, aux personnes physiques et aux entreprises mentionnées aux articles 2 et 3 ci-dessus.

ARTICLE 7

Le Fonds est administré par un Comité de Gestion composé comme suit :

- un représentant du ministre chargé de l'Emploi, président ;
- un représentant du ministre chargé de l'Economie et des Finances ;
- un représentant du ministre chargé de l'Equipement ;
- un représentant du ministre chargé du Commerce et de l'Industrie ;
- un représentant du ministre de l'Intérieur ;
- le président directeur général de la Caisse autonome d'Amortissement.

ARTICLE 8

Le Comité de Gestion délibère sur toutes questions afférentes à :

(i) La gestion courante du Fonds, et notamment :

- la détermination des programmes d'activité ;
- la préparation et le suivi du budget ;
- l'élaboration des états financiers annuels ;
- le rapport annuel d'activité ;
- le suivi des placements financiers ;
- l'élaboration du règlement intérieur et sa mise en œuvre.

(ii) Et la réalisation de son objet, notamment :

- l'examen des demandes de prêts présentées par les personnes physiques ou les entreprises mentionnées à l'article 3 ci-dessus ou par les banques ou établissements financiers gestionnaires desdits prêts ;
- la mise en œuvre des procédures de recouvrement ;
- le suivi et l'encadrement des micro-projets financés par le Fonds.

ARTICLE 9

Il est créé un Comité de Suivi composé comme suit :

- deux députés à l'Assemblée nationale ;
- un membre du Conseil économique et social, ainsi que des représentants ;
- du ministre chargé de l'Economie et des Finances ;
- de l'Agence générale pour la Promotion de l'Emploi ;

- de l'Association professionnelle des Banques ;
- de la Caisse autonome d'Amortissement ;
- des bailleurs de fonds.

ARTICLE 10

Le Comité de Suivi donne son avis, chaque année, sur les programmes d'activité, le projet de budget et le rapport annuel d'activité du Fonds qui, lui sont soumis par le Comité de Gestion et, de manière générale, sur toutes les questions dont il est saisi par l'un ou l'autre des ministres de tutelle ou par le Comité de Gestion.

ARTICLE 11

Le ministre de l'Emploi et de la Fonction publique et le ministre délégué auprès du Premier Ministre, chargé de l'Economie, des Finances et du Plan, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal officiel de la République de Côte d'Ivoire.

Fait à Abidjan, le 20 avril 1994

Henri Konan BEDIE

DECRET N° 95-542 DU 14 JUILLET 1995 RELATIF A LA COMPOSITION ET A LA DUREE DU MANDAT DES MEMBRES DE LA COMMISSION CONSULTATIVE DU TRAVAIL

ARTICLE PREMIER

La Commission consultative du Travail est composée, en nombre égal, de représentants des employeurs et de représentants des travailleurs.

Le nombre des représentants de chacune de ces catégories est limité à douze.

ARTICLE 2

Les douze représentants des employeurs sont désignés par les Organisations d'employeurs représentatives ci-après :

- le Conseil national du Patronat ivoirien (CNPI) ;
- l'Union des employeurs agricoles et forestiers (UNEMAF) ;
- le Syndicat des Commerçants importateurs et distributeurs (SCIMPEX) ;
- le Syndicat des Entrepreneurs et Industriels de Côte d'Ivoire (S.E.I.C.I) ;
- le Mouvement des Petites et Moyennes Entreprises (MPME) ;
- l'Union ivoirienne des Professions libérales (UNIPL).

Des membres suppléants sont désignés au nombre égal à celui des membres titulaires dans les mêmes conditions et simultanément.

ARTICLE 3

Les douze représentants des travailleurs sont respectivement désignés par les Centrales syndicales ci-après existant à la date du présent décret :

- l'Union générale des Travailleurs de Côte d'Ivoire (UGTCI) ;
- la Fédération des Syndicats autonomes de Côte d'Ivoire (FESACI);
- la Centrale des Syndicats libres de Côte d'Ivoire-Dignité.

Des membres suppléants sont désignés en nombre égal à celui des membres titulaires dans les mêmes conditions et simultanément.

ARTICLE 4

Sous réserve de leur remplacement, à la demande des Organisations d'employeurs ou des Centrales syndicales auxquelles ils appartiennent, la durée du mandat des membres de la Commission consultative du Travail n'est soumise à aucune limitation.

ARTICLE 5

La composition nominative des membres de la Commission consultative du Travail est déterminée par arrêté du ministre de l'Emploi et de la Fonction publique, sur propositions des Organisations d'employeurs et des Centrales syndicales mentionnées aux articles 2 et 3 du présent décret.

ARTICLE 6

Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires au présent décret.

ARTICLE 7

Le ministre de l'Emploi et de la Fonction publique est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal officiel de la République de la Côte d'Ivoire.

Fait à Abidjan, le 14 juillet 1995

Henri Konan BEDIE

DECRET N° 96-192 DU 07 MARS 1996 RELATIF AUX CONDITIONS DE REDUCTION OU DE SUPPRESSION DES AVANTAGES ACQUIS

ARTICLE 1

L'intention de réduire ou de supprimer des avantages supérieurs à ceux reconnus par le Code du Travail, accordés au travailleur, par décision unilatérale de l'employeur ou d'un groupement patronal, par un contrat de travail ou par un usage, doit être notifiée au travailleur par écrit, avec copie à l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales territorialement compétent. La réduction ou la suppression de ces avantages doit résulter d'un accord entre l'employeur et le travailleur concerné.

L'accord des parties doit être constaté par écrit.

En cas de désaccord, le contrat de travail peut être rompu.

Cette rupture est réputée du fait de l'employeur et donnera lieu au paiement des indemnités dues au travailleur.

ARTICLE 2

Le Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal Officiel de la République de Côte d'Ivoire.

DECRET N° 96-193 DU 7 MARS 1996 RELATIF AUX BUREAUX DE PLACEMENT PAYANT

ARTICLE PREMIER

Est dénommé « bureau de placement payant » toute personne physique ou morale, inscrite au registre du commerce, après autorisation du ministre chargé du Travail, qui effectue en qualité de simple intermédiaire et moyennant rémunération, des opérations de placement de travailleurs auprès des employeurs.

ARTICLE 2

Sont exclus du champ d'application du présent décret :

- les entreprises de travail temporaire ;
- le recrutement ou le placement des marins.

ARTICLE 3

Sont interdites les opérations de placement effectuées par les tenanciers de débit de boisson ou d'hôtels, fripiers, prêteurs sur gages et changeurs.

Sont également interdites les opérations de placement effectuées dans les locaux, dépendances ou annexes occupés pour les activités des personnes visées au précédent alinéa.

ARTICLE 4

Toute personne physique, qui souhaite procéder à l'ouverture d'un bureau de placement payant doit remplir les conditions suivantes :

- être majeur et jouir de ses droits civils ;

- être de nationalité ivoirienne ou représentant d'une personne morale de droit ivoirien ;
- n'avoir pas été condamné à une peine d'emprisonnement ferme pour délit, ou pour tentative ou complicité d'un délit contre l'honneur ou la probité ;
- ne pas exercer de fonction rémunérée dans une administration ou un établissement public.

Elle doit adresser au ministre chargé du Travail :

- une demande d'autorisation d'ouverture d'un Bureau de Placement ;
- un extrait d'état civil ;
- un extrait de casier judiciaire datant de moins de trois (3) mois ;

une attestation de l'administration fiscale.

ARTICLE 5

Toute personne morale qui souhaite procéder à l'ouverture d'un bureau de placement doit adresser au ministre chargé du Travail, une demande à laquelle seront joints :

- les statuts de la société ;
- un certificat de position fiscale.

Outre son casier judiciaire datant de moins de trois (3) mois, le représentant légal de la société doit remplir toutes les conditions prévues à l'article 4, alinéa premier ci-dessus.

ARTICLE 6

Toute personne physique ou morale appartenant à un Etat accordant la réciprocité à la République de Côte d'Ivoire peut, si elle remplit les autres conditions prévues aux articles 4 ou 5 ci-dessus, être autorisée à ouvrir un bureau de placement payant.

ARTICLE 7

Le ministre dispose d'un délai de quinze (15) jours à compter de la date de dépôt du dossier pour notifier sa décision au requérant. Passé ce délai, sans réponse du ministre, l'autorisation est acquise.

ARTICLE 8

Après obtention de l'autorisation, toute personne physique ou morale concernée doit s'inscrire au registre de commerce préalablement à l'ouverture et à l'exercice de l'activité du bureau.

ARTICLE 9

Dans le délai maximum de trois (3) mois suivant la date d'obtention de l'autorisation, une déclaration d'existence et d'ouverture du bureau de placement doit être faite au ministre chargé du Travail, avec indication de l'adresse complète du bureau.

La déclaration d'existence est renouvelable tous les trois (3) ans avant la fin du dernier trimestre de validité sous peine de suspension du fonctionnement du bureau pendant une durée qui ne peut excéder un (1) mois. Passé ce délai ou en cas d'omissions répétées du renouvellement, il sera procédé à la fermeture du bureau sans préavis et sans paiement d'aucune indemnité.

ARTICLE 10

Lorsque la cessation d'activité du bureau de placement est envisagée, notification doit en être faite au ministre chargé du Travail au moins quinze (15) jours ou trois (3) mois avant, selon que la cessation sera provisoire ou définitive.

La reprise de l'activité du bureau doit être déclarée à l'autorité compétente suivant les conditions prévues aux articles 4 et 5 du présent décret.

ARTICLE 11

Le bureau de placement payant n'est pas autorisé à conclure le contrat de travail, en lieu et place de l'employeur et du travailleur.

ARTICLE 12

Le recrutement à l'étranger d'un travailleur non ivoirien par l'intermédiaire d'un bureau de placement payant, ne peut s'effectuer qu'après le visa du contrat de travail dûment établi entre le futur employeur et le travailleur concerné, préalablement à son admission sur le territoire national.

Le placement à l'étranger d'un travailleur ivoirien, sans le visa préalable de son contrat de travail entraîne la rupture dudit contrat, à la charge de son employeur.

L'employeur et le travailleur peuvent invoquer la responsabilité du bureau de placement intermédiaire devant la juridiction compétente.

ARTICLE 13

La rémunération du bureau de placement payant pour ses prestations est due par l'employeur.

ARTICLE 14

Les tarifs de placement approuvés par le ministre chargé du Travail et le ministre chargé du Commerce, doivent être affichés de façon visible à un endroit accessible, dans les locaux du bureau de placement et tenus régulièrement en bon état de lisibilité.

ARTICLE 15

Tout bureau de placement payant doit tenir à jour un registre des offres d'emploi, un registre des demandes d'emploi et un registre des placements effectifs.

ARTICLE 16

Tout bureau de placement payant est tenu de communiquer à la fin de chaque trimestre au ministre chargé du Travail ou à tout organisme ou service désigné à cet effet, les statistiques des offres et des demandes d'emploi reçues et des placements effectués.

ARTICLE 17

Sur l'état des offres d'emploi, il est fait mention des éléments ci-après :

- les nom, prénoms ou la raison sociale, l'adresse et le numéro d'affiliation de l'employeur, à la Caisse nationale de Prévoyance sociale ;
- la référence et la date de réception de l'offre ;

- les caractéristiques du poste du travail ;
- la qualification et les connaissances professionnelles requises.

ARTICLE 18

L'état des demandes d'emploi devra indiquer pour chaque demandeur les renseignements ci-dessous :

- la date et le numéro d'enregistrement de la demande ;
- les nom, prénoms et date de naissance du demandeur ;
- la nationalité ;
- la situation de famille et l'adresse ;
- la profession, la qualification et la catégorie professionnelle ;
- le certificat de travail du dernier employeur, le cas échéant;
- le numéro d'immatriculation du demandeur à la Caisse nationale de Prévoyance sociale, le cas échéant.

ARTICLE 19

Les inspecteurs du Travail et des Lois sociales peuvent requérir la production de tout registre ou document dont la tenue est prescrite par le présent décret.

ARTICLE 20

Constitue une contravention de la 3ème classe et punie comme telle l'infraction aux dispositions prévues à l'article 16 du présent décret relatives à la fourniture des statistiques trimestrielles sur les activités du bureau de placement payant.

ARTICLE 21

Quiconque exerce l'activité de placement payant de travailleurs sans autorisation, ou qui donne des indications fausses pour obtenir ou tenter d'obtenir cette autorisation, sera puni des peines prévues à l'article 308 du Code pénal.

ARTICLE 22

Le placement de travailleurs sans autorisation, l'obtention et la tentative d'obtention d'ouverture d'un bureau de placement à l'aide de fausses indications ou de faux documents constituent une contravention de 3ème classe et est punie comme telle.

ARTICLE 23

Le présent décret abroge toutes dispositions antérieures contraires.

ARTICLE 24

Le ministre de l'Emploi, de la Fonction publique et de la Prévoyance sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal officiel de la République de Côte d'Ivoire.

Fait à Abidjan, le 7 mars 1996

Henri Konan BEDIE

DECRET N° 96-194 DU 7 MARS 1996 RELATIF AU TRAVAIL TEMPORAIRE

ARTICLE PREMIER

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

ARTICLE 2

La période pendant laquelle le travailleur temporaire est à la disposition de l'utilisateur est appelée mission.

La durée d'une mission ne peut être supérieure à trois (3) mois elle est renouvelable, par des périodes d'un (1) mois au maximum.

Un accord conclu entre l'entrepreneur de travail temporaire et l'utilisateur détermine les conditions d'exécution de la mission.

ARTICLE 3

Lorsque la durée de la mission du même travailleur excède la durée maximum prévue au précédent article, l'entrepreneur sera censé avoir fait le placement du travailleur concerné dans l'entreprise de l'utilisateur pour une durée indéterminée.

Dans ce cas le travailleur est réputé embauché par l'utilisateur, à compter de la date à laquelle la mission a commencé.

CONDITIONS D'EXERCICE DE LA PROFESSION D'ENTREPRENEUR DE TRAVAIL TEMPORAIRE

ARTICLE 4

Toute personne physique qui souhaite exercer la profession d'entrepreneur de travail temporaire doit :

- être majeur et jouir de ses droits civils ;
- être de nationalité ivoirienne ou représentant d'une personne morale de droit ivoirien ;
- n'avoir pas été condamné à une peine d'emprisonnement ferme pour délit contre l'honneur ou la probité ;
- ne pas exercer de fonction rémunérée dans une Administration ou un Etablissement public.

Elle doit adresser au ministre chargé du Travail :

- une demande d'autorisation d'exercice de la profession d'entrepreneur de travail temporaire ;
- un extrait d'état civil ;
- un extrait de casier judiciaire datant de moins de trois (3) mois ;
- une attestation de l'Administration fiscale.

ARTICLE 5

Toute personne morale qui souhaite exercer l'activité d'entrepreneur de travail temporaire doit adresser au ministre chargé du Travail, une demande à laquelle seront joints :

- les statuts de la société ;

- un certificat de position fiscale.

Outre son casier judiciaire datant de moins de trois (3) mois, le représentant légal de la société doit remplir toutes les conditions prévues à l'article 4, alinéa premier ci-dessus.

ARTICLE 6

Toute personne physique ou morale appartenant à un Etat accordant la réciprocité à la République de Côte d'Ivoire peut, si elle remplit les autres conditions prévues aux articles 4 ou 5 ci-dessus, être autorisée à exercer l'activité d'entrepreneur de travail temporaire.

ARTICLE 7

Toute autorisation est accordée ou refusée dans les jours suivant la date de dépôt de la demande. Passé ce délai, sans réponse du ministre, l'autorisation est acquise.

Elle est accordée pour une période d'un (1) an renouvelable, compte tenu de critères préalablement déterminés par l'autorité compétente.

ARTICLE 8

Après l'obtention de l'autorisation toute personne physique ou morale concernée doit s'inscrire au registre du commerce préalablement à l'exercice de l'activité.

ARTICLE 9

Toute autorisation obtenue d'une manière frauduleuse ou sur la base de renseignements inexacts, fera l'objet d'un retrait sans préjudice de poursuites pénales.

Le retrait de l'autorisation est notifié par écrit. Il produit effet à l'égard des tiers, trente jours après la date de la notification.

ARTICLE 10

Tout contrat établi entre l'entrepreneur de travail temporaire et l'utilisateur ou le travailleur, avant que l'entrepreneur soit en possession de l'autorisation prescrite, est nul et de nul effet.

En l'absence d'autorisation, tout utilisateur devra assurer le paiement du salaire et des accessoires du salaire dus au travailleur pour la durée de la mission.

ARTICLE 11

L'entrepreneur de travail temporaire qui fait exécuter par les travailleurs des missions de durée généralement supérieure à celle prévue à l'article 2, alinéa 2, peut être frappé du retrait provisoire de l'autorisation pendant une durée qui ne peut excéder un (1) mois. Passé ce délai, il pourra être procédé au retrait définitif de l'autorisation.

RELATIONS ENTRE L'ENTREPRENEUR DE TRAVAIL TEMPORAIRE ET LE TRAVAILLEUR TEMPORAIRE

ARTICLE 12

Tout candidat à un emploi de travailleur temporaire doit fournir, lors de son embauche par l'entrepreneur, un dossier comprenant :

- le diplôme justifiant son niveau de formation générale ou sa qualification professionnelle ;
- le cas échéant, un certificat de travail de son précédent employeur ;
- pour certains emplois n'exigeant qu'une initiation de courte durée, ni le diplôme, ni le niveau de formation générale ne sera exigé ;
- dans certains cas, une déclaration sur l'honneur sera demandée pour spécifier que le candidat n'a pas subi de condamnation à une peine d'emprisonnement ferme ou qu'il ne fait pas l'objet de poursuite ou d'information pénale.

ARTICLE 13

Toute déclaration inexacte du travailleur lors de son embauche entraîne la rupture de son contrat et le cas échéant, la réparation du préjudice causé à l'entrepreneur.

ARTICLE 14

Le contrat qui lie l'entrepreneur de travail temporaire à chacun de ses travailleurs doit être formulé par écrit et comporter les énonciations suivantes :

- la raison sociale et l'adresse complète de l'entreprise et de l'entrepreneur ;

- l'indication de l'autorisation d'exercer la profession d'entrepreneur de travail temporaire avec précision de la date d'obtention ;
- les nom, prénoms, date, lieu de naissance, le domicile et l'adresse du travailleur ;
- la nature de l'activité, à exercer par le travailleur ;
- le début et la durée du contrat ;
- le cas échéant, le délai de préavis pour la résiliation du contrat ;
- le montant du salaire et des accessoires de salaire ;
- le mode de rémunération du travailleur ainsi que la mention des avantages dont il bénéficie ;
- la date et le lieu de conclusion du contrat.

ARTICLE 15

Le travailleur temporaire est sous l'autorité et la direction de l'entrepreneur.

Pendant sa mission, il est tenu de se conformer aux instructions et aux directives de l'utilisateur.

Il est également tenu de ne pas révéler les procédés de fabrication dont il aurait connaissance.

ARTICLE 16

Le travailleur temporaire perçoit une rémunération à la charge de l'entrepreneur qui ne peut être inférieure au salaire de sa catégorie professionnelle.

ARTICLE 17

Lorsque l'entrepreneur n'a pas délivré de bulletin de paye au travailleur, les réclamations relatives à la rémunération seront satisfaites en tenant compte de l'emploi occupé.

ARTICLE 18

En cas d'inaptitude du travailleur temporaire constatée, par un médecin notamment à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, son contrat est réputé rompu.

ARTICLE 19

Des sanctions disciplinaires peuvent être infligées par l'entrepreneur sur proposition motivée de l'utilisateur après les explications écrites du travailleur.

ARTICLE 20

Tout travailleur temporaire qui a démissionné de son emploi ou qui a été licencié, peut offrir ses services et être embauché par toute autre entreprise.

ARTICLE 21

L'entrepreneur de travail temporaire peut à la suite d'une diminution d'activité procéder à un arrêt provisoire ou définitif de son activité conformément aux textes en vigueur.

ARTICLE 22

Avant tout arrêt définitif de son activité l'entrepreneur de travail temporaire est tenu de régler tous les droits acquis par ses travailleurs.

RELATIONS ENTRE L'ENTREPRENEUR DE TRAVAIL TEMPORAIRE ET L'UTILISATEUR

ARTICLE 23

La convention qui lie l'entrepreneur de travail temporaire à l'utilisateur est une convention de prestation de service.

L'objet de cette convention est l'exécution d'une mission dont la durée est limitée à trois (3) mois, renouvelable trois fois par période d'un (1) mois au maximum.

ARTICLE 24

L'utilisateur peut recourir au service d'un travailleur notamment :

- pendant la durée de l'absence ou le temps de suspension du contrat de travail du salarié, sauf en cas de conflit collectif (grève);
- pour répondre à un surcroît occasionnel d'activité ou à la création d'activités nouvelles ;
- pour des travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou réparer des insuffisances du matériel,

ARTICLE 25

La convention de prestation de service conclue entre l'entrepreneur et l'utilisateur, doit être passée par écrit et préciser :

- la durée de la mission ;
- la nature du service à assurer ;
- le motif précis justifiant le recours au travailleur temporaire ;

- la qualification professionnelle du travailleur exécutant la mission ;
- le lieu d'exécution de la mission, l'horaire et les caractéristiques particulières du travail à exécuter ;
- les modalités de la prestation de service fournie à l'utilisateur (coût de la mission).

ARTICLE 26

Les tarifs pratiqués par l'entrepreneur doivent être approuvés par le ministre chargé du Travail et le ministre chargé du Commerce.

ARTICLE 27

En cas de défaillance de l'entrepreneur pour la rémunération qu'il doit au travailleur, l'utilisateur lui est substitué, pour le paiement du salaire et des accessoires du salaire, pour la durée de la mission.

ARTICLE 28

L'entrepreneur de travail temporaire est tenu de fournir à de l'utilisateur une attestation indiquant sa situation relative au recouvrement des cotisations au titre de la Caisse nationale de Prévoyance sociale et au titre des impôts sur les salaires dus à l'Administration fiscale.

En cas de défaillance de l'entrepreneur, l'utilisateur lui est substitué pour les cotisations et les impôts concernant la durée de la mission.

ARTICLE 29

Le travailleur temporaire n'est pas tenu d'exercer son activité pendant la durée d'une grève dans l'entreprise de l'utilisateur. Il est en droit de suspendre la mission pour cette période, en accord avec l'entrepreneur.

ARTICLE 30

En cas de cessation définitive du contrat de travail le liant à l'entrepreneur, le travailleur temporaire peut être embauché par l'utilisateur.

STATISTIQUES SUR L'ACTIVITE DES ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE

ARTICLE 31

L'entrepreneur de travail temporaire est soumis à l'obligation de déclaration périodique de main d'œuvre portant sur :

- le nombre de travailleurs mis à la disposition d'utilisateurs ventilés par sexe, catégorie professionnelle et nature de l'occupation exercée ;
- le nombre de travailleurs placés en mission, répartis par branche ou secteur d'activité professionnelle ;
- le nombre d'utilisateurs répartis par branche ou secteur d'activité professionnelle ;
- le nombre et la durée des missions effectuées par chaque travailleur;
- la masse salariale annuelle.

ARTICLE 32

Les relevés statistiques doivent être conservés par l'entrepreneur pendant un délai minimum de cinq (5) ans, pour être présentés, le cas échéant à toute autorité investie du pouvoir de contrôle de l'entreprise.

TRAVAUX POUR LESQUELS LE TRAVAIL TEMPORAIRE EST INTERDIT

ARTICLE 33

Le travail temporaire est interdit notamment pour :

- les travaux souterrains (mines et chantiers souterrains) ;
- la surveillance et l'entretien des installations électriques ;
- les travaux de peinture ou vernissage par pulvérisation ;
- les chantiers de travaux dans l'air comprimé ;
- l'emploi des explosifs ;
- les chantiers de carrières par galerie souterraine ;
- la manipulation d'appareils exposant aux rayons X et radium.

ARTICLE 34

Par arrêté pris après avis du comité technique consultatif pour l'étude des questions intéressant l'hygiène et la sécurité des travailleurs, le ministre chargé du Travail pourra déterminer, d'autres travaux pour lesquels le travail temporaire est interdit.

ARTICLE 35

Constituent des contraventions de la troisième classe et sont punies comme telles, les infractions aux dispositions prévues aux articles 31 et 32 du présent décret,

ARTICLE 36

Quiconque exerce la profession d'entrepreneur de travail temporaire sans autorisation ou qui donne des indications fausses pour obtenir ou tenter d'obtenir cette autorisation sera puni des peines prévues à l'article 308 du Code pénal.

ARTICLE 37

Les infractions prévues aux articles 16, 17, 26, 27 du présent décret seront sanctionnées des peines de contravention de troisième classe.

ARTICLE 38

Le ministre de l'Emploi, de la Fonction publique et de la Prévoyance sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal officiel de la République de Côte d'Ivoire.

Fait à Abidjan, le 7 mars 1996

Henri Konan BEDIE

DECRET N° 96-195 DU 7 MARS 1996 RELATIF A L'ENGAGEMENT A L'ESSAI ET A LA DUREE DE LA PERIODE D'ESSAI

ARTICLE PREMIER

Le contrat de travail peut être précédé d'un engagement à l'essai du travailleur ou comporter une clause déterminant une période d'essai préalable à l'engagement définitif de celui-ci.

ARTICLE 2

Dans l'un ou l'autre cas, la durée de l'essai est fixée par écrit comme suit :

- huit jours pour les travailleurs payés à l'heure ou à la journée ;
- un mois pour les travailleurs payés au mois ;
- deux mois pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;
- trois mois pour les ingénieurs, cadres, techniciens supérieurs et assimilés.

Ces délais sont éventuellement renouvelables une seule fois, notamment pour les travailleurs débutant dans l'entreprise ou qui n'ont jamais travaillé.

ARTICLE 3

Pour le travailleur à temps partiel et le travailleur temporaire, la durée de la période d'essai peut être fixée d'accord parties, à une durée inférieure à celles prévues au précédent article.

ARTICLE 4

Le renouvellement de la période d'essai doit être notifié au travailleur par écrit.

Sauf dispositions plus favorables prévues par convention collective, accord d'établissement ou par le contrat de travail, le travailleur doit en être informé dans les délais fixés comme suit :

- deux jours avant la fin de la période d'essai lorsqu'elle est de huit jours ;
- huit jours avant la fin de la période d'essai lorsqu'elle est de un mois ;
- quinze jours avant la fin de la période d'essai lorsqu'elle est de deux ou trois mois.

ARTICLE 5

Lorsque l'employeur n'a pas informé le travailleur du renouvellement de la période d'essai dans le délai indiqué applicable, et sauf le consentement de l'intéressé pour ce renouvellement, la période d'essai prend fin à la date initialement prévue.

ARTICLE 6

Le travail exécuté pendant la période d'essai doit être payé au taux de la catégorie professionnelle dans laquelle a été engagé le travailleur.

ARTICLE 7

Si le travailleur est maintenu en service à l'expiration de l'engagement à l'essai ou de son renouvellement, les parties sont définitivement liées par un contrat de travail à durée indéterminée et la durée de la période d'essai, renouvellement compris le cas échéant, entre en compte pour la

détermination des droits et des avantages évalués en fonction de la durée de service effectif dans l'entreprise.

ARTICLE 8

Le présent décret abroge toutes dispositions antérieures contraires.

ARTICLE 9

Le ministre de l'Emploi, de la Fonction publique et de la Prévoyance sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal officiel de la République de Côte d'Ivoire.

Fait à Abidjan, le 7 mars 1996

Henri Konan BEDIE

DECRET N° 96-196 DU 7 MARS 1996 RELATIF AUX CONDITIONS DE CONSTITUTION D'UNE GARANTIE FINANCIERE OU CAUTIONNEMENT

ARTICLE PREMIER

Lorsqu'il est appelé par ses fonctions soit à détenir des sommes d'argent ou des marchandises, soit à assumer certaines responsabilités susceptibles d'engager financièrement l'entreprise, l'employeur peut exiger du travailleur, à titre de garantie, le versement d'un cautionnement au moment de la conclusion du contrat de travail ou pendant son exécution.

ARTICLE 2

La garantie financière ou cautionnement prévu à l'article 13.5 du Code du Travail, peut être constituée en numéraire ou en titres.

Elle peut être retenue par l'organisme qui en reçoit le dépôt pour faciliter un prêt octroyé par cet organisme au travailleur concerné.

ARTICLE 3

Dès sa réception, l'employeur qui exige une garantie financière doit :

- délivrer un récépissé au travailleur et le mentionner au registre d'employeur prévu à l'article 93.2 du Code du Travail ;
- dans un délai maximum de huit jours après cette réception, effectuer le dépôt de la garantie, au nom du travailleur, soit dans une institution d'épargne, soit dans une banque et faire également mention du dépôt au registre d'employeur ;
- transmettre une copie du certificat dudit dépôt, à l'inspecteur du Travail et des Lois sociales de son ressort pour information.

ARTICLE 4

Bénéficient du privilège sur la garantie financière, employeur et les tiers qui formeraient des saisies-arrêt entre les mains dudit employeur, au détriment du travailleur concerné.

Est nulle de plein droit, toute saisie-arrêt opérée directement entre les mains des établissements où le dépôt de la garantie a été effectué.

ARTICLE 5

Le retrait de la garantie financière, en partie ou en totalité est effectuée :

- soit, sur la double signature du travailleur et de l'employeur ou de leurs mandataires ;
- soit sur la seule signature du travailleur ou de l'employeur, porteur d'une décision judiciaire l'habilitant au retrait.

ARTICLE 6

La restitution au travailleur, en partie ou en totalité, de la garantie financière, doit être mentionnée sur le registre d'employeur, à la date où elle a lieu avec indication de son motif.

ARTICLE 7

En cas de règlement judiciaire ou de faillite de l'entreprise, et s'il y a lieu, l'autorisation de retrait et de restitution de la garantie financière, en partie ou en totalité, est donnée par le juge ou le syndic sur justification de sa qualité, par la production de l'extrait du jugement déclaratif de faillite ou celle de l'annonce légale de publication de ce jugement.

ARTICLE 8

Le décès de l'employeur ne permet à lui seul, ni le retrait, ni la restitution de la garantie financière au profit du travailleur, sauf en cas de changement d'emploi dudit travailleur ne nécessitant plus cette garantie ou dans le cas de cessation du contrat de travail, avec le consentement du travailleur concerné.

ARTICLE 9

En cas de décès du travailleur, ses ayants-droit peuvent obtenir la restitution de la garantie financière à laquelle ils peuvent prétendre, dans la limite des droits qui leurs sont réservés par la réglementation en vigueur.

ARTICLE 10

Constituent des contraventions de la deuxième classe les infractions aux dispositions relatives à la garantie financière.

ARTICLE 11

Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires à celles du présent décret.

ARTICLE 12

Le ministre de l'Emploi, de la Fonction publique et de la Prévoyance sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal officiel de la République de Côte d'Ivoire.

Fait à Abidjan, le 7 mars 1996

Henri Konan BEDIE

DECRET N° 96-197 DU 7 MARS 1996 RELATIF AU REGLEMENT INTERIEUR

ARTICLE PREMIER

Un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises industrielles, commerciales ou agricoles, employant habituellement plus de dix travailleurs.

L'effectif indiqué ci-dessus n'inclut ni les travailleurs journaliers, ni les travailleurs à temps partiel, ni les travailleurs temporaires,

Toutefois, dès son affichage, l'ensemble du personnel de l'entreprise est assujetti à son règlement intérieur, y compris les travailleurs mentionnés au précédent alinéa.

ARTICLE 2

L'entreprise désigne toute organisation économique, quelle que soit sa forme juridique constituée pour une activité de production, de distribution ou de fourniture de services.

L'entreprise peut comprendre plusieurs établissements.

L'établissement est un groupe de personnes travaillant en commun, de façon habituelle, en un lieu déterminé, sous la direction d'une même autorité.

Un établissement donné peut relever ou non d'une entreprise.

ARTICLE 3

Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe obligatoirement les règles relatives :

- à l'organisation technique du travail ;
- à la discipline, en déterminant la nature et l'échelle des sanctions susceptibles d'être prononcées ainsi que les dispositions garantissant les droits de défense reconnus au travailleur ;
- aux prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité nécessaires à la bonne marche de l'entreprise.

ARTICLE 4

Le règlement intérieur est rédigé par la direction de l'entreprise ou de l'établissement.

Il est soumis pour avis aux délégués du personnel et communiqué pour information aux délégués syndicaux s'il en existe.

La transmission aux délégués du personnel et la communication, le cas échéant aux délégués syndicaux, est faite, soit sous forme de remise d'une copie du règlement intérieur, soit par lettre de transmission, soit par tout autre procédé permettant de certifier la transmission et la communication et de lui donner date certaine.

ARTICLE 5

Dans les quinze jours suivant la réception du règlement intérieur, les délégués du personnel doivent adresser, par écrit, leurs observations éventuelles au chef d'entreprise ou d'établissement, selon l'un des modes de transmission précisés ci-dessus sous couvert de l'inspecteur du Travail et des Lois sociales.

L'absence de réponse dans le délai prescrit, vaut acceptation par eux du règlement intérieur.

ARTICLE 6

A l'expiration du délai prévu au précédent article, le chef d'entreprise ou d'établissement adresse à l'inspecteur du Travail et des Lois sociales de son ressort, le règlement intérieur complété, s'il y a lieu, des observations faites par les délégués du personnel, pour les vérifications qui lui incombent.

L'inspecteur du Travail et des Lois sociales peut exiger l'adjonction, la modification ou le retrait de certaines dispositions prévues dans le règlement intérieur.

ARTICLE 7

Lorsque l'inspecteur du Travail ne fait pas d'observation dans le mois qui suit la réception du règlement intérieur qui lui a été soumis, l'employeur doit le déposer au greffe du tribunal du Travail ou au greffe de la juridiction la plus rapprochée et l'afficher dans les locaux de l'entreprise ou de l'établissement.

ARTICLE 8

Au cas où l'inspecteur du Travail et des Lois sociales demande l'adjonction, la modification ou le retrait de certaines dispositions du règlement intérieur, l'employeur peut :

- soit y procéder et retourner le document modifié, en vue de recevoir l'avis définitif de cette autorité administrative dans le délai maximum de huit jours à compter de la date de réception du règlement intérieur modifié ;
- soit exercer un recours hiérarchique.

ARTICLE 9

Dans la quinzaine qui suit la réception de l'avis définitif de l'inspecteur du Travail et des Lois sociales ou lorsque, aucune suite n'a été donnée, dans ce même délai, au recours hiérarchique, l'employeur doit déposer le règlement intérieur au greffe du tribunal du Travail ou au greffe de la juridiction la plus rapprochée et l'afficher dans les locaux de l'entreprise ou de l'établissement.

Lorsque la suite donnée au recours hiérarchique l'exige, l'employeur doit modifier le règlement intérieur conformément aux décisions de l'autorité administrative, avant de procéder au dépôt au greffe et à l'affichage.

ARTICLE 10

Dans les entreprises comportant plusieurs établissements, il peut être établi, pour chaque établissement ou partie d'établissement, un règlement intérieur comportant des dispositions particulières.

ARTICLE 11

Après l'affichage du règlement intérieur, les contestations concernant sa régularité sont portées devant le tribunal du Travail qui en apprécie les conséquences éventuelles dans les relations juridiques entre l'employeur et le travailleur.

ARTICLE 12

Le règlement intérieur doit être affiché, à une place convenable, aisément accessible, dans les lieux où le travail est effectué, ainsi que dans les locaux et à la porte des lieux où se fait l'embauchage. Il doit être constamment tenu dans un bon état de lisibilité.

ARTICLE 13

Le règlement intérieur doit, indiquer la date, à partir de laquelle il rentre en vigueur. Cette date devra être postérieure de deux semaines au moins, à celle de son dépôt au greffe du tribunal du Travail ou de la juridiction la plus rapprochée de l'entreprise, et de son affichage dans les locaux de l'entreprise ou de l'établissement.

ARTICLE 14

Toute nouvelle entreprise soumise à l'obligation d'avoir un règlement intérieur, conformément à l'article premier du présent décret devra en disposer et l'afficher dans ses locaux, avant le délai maximum de trois mois suivant son ouverture.

Les observations et avis prévus notamment aux articles 5, 7 et 9 devront être notifiés avec célérité pour permettre le respect du délai prévu au précédent article.

ARTICLE 15

L'employeur qui, en violation des dispositions prévues par le présent décret, n'élabore pas un règlement intérieur, lorsque son entreprise y est assujettie, ou qui ne respecte pas la procédure prescrite pour son élaboration, peut être puni d'une amende de 10.000 francs à 100.000 francs.

ARTICLE 16

En cas de carence de l'employeur, l'inspecteur du Travail et des Lois sociales peut le mettre en demeure d'élaborer le règlement intérieur de l'entreprise dans le délai qui lui sera imparti.

ARTICLE 17

Lorsque les dispositions du règlement intérieur ne sont plus conformes aux normes légales, réglementaires ou conventionnelles, l'employeur doit procéder à leur révision.

En l'absence de modification expresse, sont nulles et de nul effet les clauses qui ne sont pas conformes aux nouvelles normes légales, réglementaires ou conventionnelles.

ARTICLE 18

Pour leur personnel qui n'est ni nommé dans un emploi permanent d'une administration publique, ni soumis à un statut législatif ou réglementaire particulier, les personnes morales de droit public devront établir un règlement intérieur.

ARTICLE 19

Hormis le cas prévu à l'article 15, constituent des contraventions de deuxième classe, les infractions aux dispositions prévues par le présent décret.

ARTICLE 20

Sont abrogées, toutes dispositions antérieures contraires à celles du présent décret.

ARTICLE 21

Le ministre de l'Emploi, de la Fonction publique et de la Prévoyance sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal officiel de la République de Côte d'Ivoire.

Fait à Abidjan, le 7 mars 1996

Henri Konan BEDIE

DECRET N° 96-198 DU 7 MARS 1996 RELATIF AUX CONDITIONS DE SUSPENSION DU CONTRAT POUR MALADIE DU TRAVAILLEUR

ARTICLE PREMIER

Conformément à l'article 15.8, alinéa c) du Code du Travail et, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, le contrat du travailleur malade est suspendu pour une durée limitée à six mois par année civile quelle que soit l'ancienneté du travailleur.

ARTICLE 2

Par maladie du travailleur, il faut entendre l'inaptitude de celui-ci à assumer les obligations nées de son contrat de travail, pour motif de santé ne résultant ni d'un accident du travail, ni d'une maladie professionnelle.

ARTICLE 3

La durée de suspension du contrat du travailleur malade, peut exceptionnellement être prorogée au-delà de six mois jusqu' au remplacement de l'intéressé.

ARTICLE 4

Tout travailleur malade a l'obligation d'informer son employeur immédiatement ou dans un délai maximum de quarante-huit heures à compter de la date de début de son absence pour motif de santé.

ARTICLE 5

La constatation de la maladie par le médecin de l'entreprise ne dispense pas le travailleur d'aviser son employeur de son indisponibilité et de son absence imputable à son état de santé.

L'information de l'employeur est faite soit par l'intéressé, soit par le médecin de l'entreprise, soit par l'intermédiaire des représentants du personnel, informés par le travailleur concerné ou par sa famille.

ARTICLE 6

Lorsqu'il n'existe pas de service médical dans l'entreprise, et que la maladie du travailleur a été constatée en dehors de celle-ci, le délai d'information de l'employeur, prescrit à l'article 4, est porté à soixante-douze heures ou trois jours ouvrables, à compter de la date de début de l'absence de l'intéressé.

ARTICLE 7

Sauf dans le cas où la maladie a été constatée par le médecin de l'entreprise, le travailleur doit envoyer à l'employeur ou lui remettre un certificat médical, dans le délai maximum prévu à l'article 6, à compter de la date de début de son absence.

Le certificat médical doit être délivré par un médecin agréé.

ARTICLE 8

Outre le médecin de l'entreprise, sont agréés, pour constater et délivrer un certificat médical au travailleur malade :

- le médecin inscrit à l'Ordre des Médecins, exerçant en clientèle privée ;
- le médecin exerçant dans un établissement hospitalier ou médico-social privé, autorisé par l'Etat ;

- le médecin relevant d'un établissement hospitalier ou médico-social public.

ARTICLE 9

Toute maladie qui n'est pas justifiée par un certificat médical délivré par un médecin agréé et produit à l'employeur dans le délai prescrit, ne peut être retenue comme motif de suspension du contrat du travail au bénéfice du travailleur qui l'invoque.

L'absence qui en résulte peut être une cause légitime de licenciement du travailleur concerné.

ARTICLE 10

Pendant toute la période de suspension de son contrat de travail, le travailleur malade est soumis à la justification de son état de santé.

L'employeur ou son mandataire peut notamment prescrire, pendant cette période, une contre visite médicale pour l'appréciation de l'état de santé du travailleur concerné.

En cas de divergence sur l'état de santé du travailleur l'avis du médecin de l'inspection médicale du Travail sera retenu.

ARTICLE 11

Sous réserve de dispositions conventionnelles favorables, l'employeur est tenu de verser au travailleur, pendant la période de suspension de son contrat pour maladie, en lieu et place de la rémunération, une allocation équivalent à l'indemnité compensatrice de préavis.

Cette allocation est valable pour toute la période de suspension du contrat telle que prévue à l'article premier.

ARTICLE 12

Lorsque le contrat du travailleur malade est à durée déterminée, la limite du préavis à prendre en considération est fixée, dans les mêmes conditions que celles prévues pour le contrat à durée indéterminée.

ARTICLE 13

L'employeur a l'obligation de recevoir le travailleur dont le contrat a été suspendu pour cause de maladie dès qu'il se présente pour reprendre son service.

Sauf dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, l'employeur n'est pas tenu de réintégrer dans son emploi, le travailleur précédemment malade, lorsqu'il a dû procéder à son remplacement après l'expiration du délai prévu à l'article premier et la prorogation éventuelle de ce délai.

Lorsque le travailleur a été remplacé dans les conditions prévues à l'alinéa précédent, l'employeur est en droit de le licencier.

ARTICLE 14

La durée de l'absence pour maladie du travailleur est prise en compte pour la détermination de tous les droits qui lui sont dus au titre de l'ancienneté, des congés payés et le cas échéant, de l'indemnité de licenciement.

ARTICLE 15

Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires à celles du présent décret.

ARTICLE 16

Le ministre de l'Emploi, de la Fonction publique et de la Prévoyance sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal officiel de la République de Côte d'Ivoire.

Fait à Abidjan, le 7 mars 1996

Henri Konan BEDIE

DECRET N° 96-199 DU 7 MARS 1996 RELATIF AUX DROITS ET OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR MOBILISE

ARTICLE PREMIER

En cas d'appel sous les drapeaux, le travailleur a l'obligation de présenter à son employeur, dès sa réception, l'acte d'appel émanant de l'autorité militaire.

ARTICLE 2

Le contrat de travail est suspendu pendant la durée du service militaire et le cas échéant, pendant les périodes d'instruction militaire auxquelles le travailleur peut être astreint.

ARTICLE 3

Sous peine de licenciement, le travailleur déclaré inapte à la visite d'incorporation, doit se présenter à son employeur pour la reprise de son service dans un délai maximum de huit jours suivant sa libération, muni du document justificatif délivré par l'autorité compétente.

ARTICLE 4

Avant le départ du travailleur sous les drapeaux, l'employeur est tenu de lui verser une indemnité égale au montant de sa rémunération dans la limite du préavis. Cette indemnité sera considérée, en fonction du temps de présence effective sous les drapeaux, comme un salaire anticipé, au cas où le travailleur aura été déclaré inapte au service militaire et qu'il aura été réintégré dans son emploi, dans le délai prescrit au précédent article.

ARTICLE 5

Au terme de son service militaire, le travailleur est réintégré dans son emploi à condition :

- qu'il ait avisé son employeur, par lettre recommandée, avec accusé de réception, un mois avant sa libération, s'il en connaît la date, ou dans le mois suivant sa libération ;
- qu'il se présente à son employeur au plus tard à la fin du mois qui suit sa libération.

ARTICLE 6

Sauf en cas de force majeure, le travailleur libéré de ses obligations militaires qui n'obtient pas sa réintégration dans son emploi précédent ou dans un emploi équivalent, peut se considérer comme licencié et demander la réparation par son employeur du préjudice qu'il aura subi.

ARTICLE 7

L'employeur peut faire constater la démission du travailleur précédemment sous les drapeaux et qui n'a pas repris son service à l'expiration du mois suivant sa libération ou à la suite d'une vérification qu'il en a faite auprès de l'autorité militaire.

Le cas échéant, l'employeur pourra réclamer à l'intéressé la réparation du préjudice qu'il aura subi.

ARTICLE 8

La période de suspension du contrat de travail correspondant au temps de service militaire du travailleur est prise en compte, notamment dans la détermination de son ancienneté et le cas échéant, de l'indemnité de licenciement.

ARTICLE 9

Lorsque le travailleur bénéficie du logement au moment de son appel sous les drapeaux, il conserve cet avantage pendant la durée du service militaire.

Au cas où à la fin du mois suivant sa libération il n'a pas repris son service, l'employeur est en droit de mettre fin à cet avantage, après un délai d'un mois qu'il notifie au travailleur concerné par lettre recommandée avec avis de réception.

ARTICLE 10

Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires à celles du présent décret.

ARTICLE 11

Le ministre de l'Emploi, de la Fonction publique et de la Prévoyance sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal officiel de la République de Côte d'Ivoire.

Fait à Abidjan, le 7 mars 1996

Henri Konan BEDIE

DECRET N° 96-200 DU 7 MARS 1996 RELATIF A LA DUREE DU PREAVIS DE RUPTURE DE CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE PREMIER

Sous réserve de dispositions plus favorables prévues par convention collective ou contrat de travail, le préavis visé à l'article 16.4, alinéa premier du Code du Travail est fixé pour l'ensemble des travailleurs comme suit :

1° Travailleurs payés à l'heure, à la journée, à la semaine ou à la quinzaine et classés dans les cinq premières catégories :

- huit jours, jusqu'à six mois d'ancienneté dans l'entreprise;
- quinze jours, de six mois à un an d'ancienneté dans l'entreprise ;
- un mois, d'un an à six ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- deux mois, de six ans à onze ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- trois mois, de onze ans à seize ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- quatre mois, au-delà de seize ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

2° Travailleurs payés au mois et classés dans les cinq premières catégories :

- un mois, jusqu'à six ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- deux mois, de six ans à onze ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- trois mois, de onze ans à seize ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- quatre mois, au-delà de seize ans d'ancienneté dans l'entreprise.

3° Travailleurs classés en sixième catégorie et au-delà :

- trois mois, jusqu'à seize ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- quatre mois, au-delà de seize ans d'ancienneté dans l'entreprise.

4° Travailleurs de toutes catégories frappés d'une incapacité permanente partielle estimée à plus de 40 % :

- délai normal de préavis jusqu'à six mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- deux fois le délai normal de préavis après six mois d'ancienneté dans l'entreprise.

ARTICLE 2

Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires à celles du présent décret.

ARTICLE 3

Le ministre de l'Emploi, de la Fonction publique et de la Prévoyance sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal officiel de la République de Côte d'Ivoire.

Fait à Abidjan, le 7 mars 1996

Henri Konan BEDIE

DECRET N° 96-201 DU 7 MARS 1996 RELATIF A L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT

ARTICLE PREMIER

La résiliation du contrat de travail du fait de l'employeur entraîne, pour le travailleur ayant accompli une durée de service effectif égale à un (1) an et qui n'a pas commis de faute lourde, le paiement d'une indemnité de licenciement distincte du préavis.

ARTICLE 2

Le travailleur qui a atteint la durée de service prévue ci-dessus est admis au bénéfice de l'indemnité de licenciement à la suite de plusieurs embauches dans la même entreprise, si ses départs précédents ont été provoqués par une suppression d'emploi ou une compression d'effectifs.

Dans ce cas, le montant de l'indemnité est déterminé, déduction faite des sommes qui ont été versées à ce titre lors des licenciements antérieurs.

ARTICLE 3

L'indemnité est représentée pour chaque année de présence accomplie dans l'entreprise par un pourcentage déterminé du salaire global mensuel des douze (12) mois d'activité qui ont précédé la date de licenciement.

Le salaire global comprend toutes les prestations constituant une contrepartie du travail à l'exclusion de celles présentant le caractère d'un remboursement de frais.

Le pourcentage est fixé en fonction de l'ancienneté du travailleur à :

- 30 % jusqu'à la cinquième année comprise ;
- 35 % pour la période allant de la sixième à la dixième année comprise ;

- 40 % pour la période s'étendant au-delà de la dixième année. Les fractions d'année arrondies au mois inférieur sont prises en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

ARTICLE 4

Lorsque le travailleur cesse définitivement son service pour entrer en jouissance de l'allocation de retraite prévue par la loi n° 60-314 du 21 septembre 1960 portant institution d'une caisse de retraite des travailleurs salariés, il sera versé au travailleur, une indemnité spéciale dite de départ à la retraite calculée sur les mêmes bases et suivant les mêmes règles que celles visées à l'article précédent.

ARTICLE 5

Conformément aux dispositions de l'article 32.7, alinéa premier du Code du Travail, l'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite sont payées dès la cessation de service.

Ces indemnités sont acquises dans les mêmes conditions aux héritiers du travailleur.

ARTICLE 6

Toutes dispositions antérieures contraires à celles prévues par le présent décret sont abrogées.

ARTICLE 7

Le ministre de l'Emploi, de la Fonction publique et de la Prévoyance sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal officiel de la République de Côte d'Ivoire.

Fait à Abidjan, le 7 mars 1996

Henri Konan BEDIE

DECRET N° 96-202 DU 7 MARS 1996 RELATIF AU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

ARTICLE PREMIER

Est considéré comme travail à temps partiel en application de l'article 21.2, alinéa 3 du Code, le travail effectué de façon régulière et volontaire dont la durée est inférieure ou au plus égale à trente heures par semaine ou cent vingt heures par mois.

ARTICLE 2

Le travailleur à temps partiel est celui dont la durée du travail ne peut être supérieure à trente heures par semaine ou à cent vingt heures par mois, sous réserve des dispositions prévues à l'article 10 du présent décret.

ARTICLE 3

Avant l'institution ou le recours au travail à temps partiel, l'employeur en informe l'inspecteur du Travail et des Lois sociales de son ressort.

ARTICLE 4

Les horaires de travail à temps partiel prévus dans l'entreprise se ainsi que la liste des travailleurs auxquels ils s'appliquent, doivent être transmis par l'employeur à l'inspecteur du Travail et des Lois sociales de son ressort, préalablement à leur affichage et à leur exécution.

ARTICLE 5

Le contrat à temps partiel doit être écrit et mentionner notamment :

- la durée de la période d'essai, éventuellement convenue ;
- la qualification ou la catégorie professionnelle du travailleur ;
- les différents éléments de la rémunération (salaire de base, accessoires du salaire s'il y a lieu) ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail ;
- le cas échéant, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les conditions de la modification éventuelle de cette répartition, qui doit être notifiée au travailleur dans un délai compris entre trois jours et sept jours avant son application, en fonction de l'horaire de travail convenu.

ARTICLE 6

La période d'essai d'un travailleur à temps partiel, ne peut avoir une durée supérieure à celle d'un travailleur à plein temps appartenant à la même catégorie professionnelle.

ARTICLE 7

A défaut d'écrit, le contrat à temps partiel est réputé être un contrat de travail à plein temps et à durée indéterminée.

ARTICLE 8

Le temps de présence journalière dans l'entreprise d'un travailleur à temps partiel est toujours retenu comme un temps de travail effectif, dans la limite de la durée journalière de travail prévue au contrat de l'intéressé.

ARTICLE 9

Le contrat de travail à temps partiel doit le cas échéant fixer la limite dans laquelle, au-delà de la durée hebdomadaire ou mensuelle convenue dans ledit contrat, des heures complémentaires peuvent être effectuées par le travailleur.

ARTICLE 10

Constitue une heure complémentaire toute heure de travail effectuée par le travailleur à temps partiel au-delà de la limite hebdomadaire ou mensuelle fixée à l'article premier du présent décret, en cas d'accord préalable des parties.

Toutefois, le nombre total des heures de travail effectuées y compris les heures complémentaires, devra être dans tous cas inférieur à la durée légale du travail, hebdomadaire ou mensuelle.

ARTICLE 11

Sauf dispositions contraires formulées par écrit et d'accord parties, les heures complémentaires sont retenues et rémunérées comme des heures normales de travail.

ARTICLE 12

Le refus d'effectuer des heures complémentaires, ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement du travailleur.

ARTICLE 13

Le travailleur à temps partiel bénéficie de tous les droits légaux et réglementaires reconnus au travailleur à plein temps, notamment dans les domaines :

- du droit d'organisation, de négociation collective et de représentation dans l'entreprise ;
- de la protection de la maternité ;
- du congé payé et des jours fériés ;
- du congé de maladie ;
- de la cessation du contrat de, travail.

Les prestations pécuniaires découlant de ces droits sont déterminées à proportion de la durée du travail et des gains obtenus.

ARTICLE 14

Le travailleur à temps partiel est soumis aux cotisations dues à la Caisse nationale de Prévoyance sociale.

Il bénéficie des prestations servies par cet organisme, à proportion des cotisations versées.

Toutefois, aucune restriction de prestation n'est applicable au travailleur à temps partiel en matière d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

ARTICLE 15

L'employeur d'un travailleur à temps partiel doit s'acquitter du paiement des cotisations dues à la Caisse nationale de Prévoyance sociale.

Ces cotisations sont calculées et versées dans les mêmes conditions que celles concernant le travailleur à plein temps.

Le ministre chargé du Travail et le ministre chargé de tutelle de la Caisse nationale de Prévoyance sociale peuvent déterminer d'autres modalités de paiement des cotisations visées aux précédents alinéas.

ARTICLE 16

L'employeur doit porter à la connaissance de ses travailleurs à temps partiel, la liste des emplois à plein temps disponibles dans l'entreprise, avant tout recrutement pour ces emplois.

A défaut, il peut être condamné à la réparation du préjudice causé aux intéressés.

ARTICLE 17

A qualification égale, le travailleur à temps partiel ayant des responsabilités familiales bénéficie d'une priorité pour accéder à un emploi à plein temps prévu dans l'entreprise ou vice versa.

ARTICLE 18

Les responsabilités familiales visées au précédent article s'apprécient en fonction du statut et du nombre d'enfants à charge du travailleur conformément à la réglementation en vigueur.

En cas d'égalité de statut et du nombre d'enfants à charge, l'ancienneté du travailleur est prise en compte. L'ancienneté du travailleur à temps partiel est décomptée comme pour le travailleur à plein temps.

ARTICLE 19

Le travailleur engagé pour remplacer un autre occupant un emploi à temps partiel doit lui-même être engagé à temps partiel sous réserve de modification ultérieure de son contrat.

ARTICLE 20

Pour des raisons de difficulté économique ou de restructuration de l'entreprise, l'employeur peut recourir au travail à temps partiel, pour tout ou partie de ses salariés pendant une durée ne pouvant excéder trois mois, éventuellement renouvelable une seule fois, au cours d'une même période de douze mois.

ARTICLE 21

La rupture du contrat de travail à temps partiel est soumise à un préavis dont la durée ne peut être supérieure à celle d'un travailleur à plein temps de même catégorie professionnelle.

ARTICLE 22

L'indemnité de licenciement, l'indemnité de départ à la retraite et tous les avantages dont peut bénéficier le travailleur occupé successivement à plein temps et à temps partiel dans la même entreprise, sont calculés proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces deux modalités.

ARTICLE 23

L'employeur est tenu d'informer, au moins une fois par an, les délégués du personnel et les délégués syndicaux s'il en existe ; ainsi que l'inspecteur du Travail et des Lois sociales de son ressort sur le bilan de l'emploi à temps partiel.

Ce bilan portera sur le nombre, le sexe, la qualification ou la catégorie professionnelle des travailleurs concernés.

ARTICLE 24

Pour l'appréciation de l'effectif de l'entreprise, travailleurs à temps partiel sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leur contrat de travail (à l'exclusion des heures complémentaires) par la durée légale du travail.

ARTICLE 25

Est électeur au scrutin concernant les délégués du personnel, tout travailleur à temps partiel dont le nombre d'heures d'emploi est au moins égal à vingt-cinq heures hebdomadaires ou à cent heures mensuelles.

ARTICLE 26

Outre les autres conditions, est éligible aux fonctions de délégué du personnel, tout travailleur à temps partiel dont le nombre d'heures d'emploi est égal à trente heures hebdomadaires ou à cent vingt heures mensuelles conformément à l'article premier ci-dessus.

ARTICLE 27

Le ministre de l'Emploi, de la Fonction publique et de la Prévoyance sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal officiel de la République de Côte d'Ivoire.

Fait à Abidjan, le 7 mars 1996

Henri Konan BEDIE

DECRET N° 96-203 DU 7 MARS 1996 RELATIF A LA DUREE DU TRAVAIL

L'HORAIRE COLLECTIF DE TRAVAIL

ARTICLE PREMIER

Sous réserve des règles relatives aux équivalences, à la récupération des heures collectivement perdues, aux heures supplémentaires, aux dérogations permanentes ou temporaires prévues aux articles 13 et 14, la durée hebdomadaire du travail, ne peut excéder :

- quarante (40) heures, par semaine, pour les entreprises non agricoles ;
- quarante huit (48) heures, par semaine, pour les exploitations, établissements, entreprises agricoles et assimilés, dans la limite de deux mille quatre cents (2400) heures par an.

ARTICLE 2

En raison du caractère discontinu ou intermittent de tout ou partie du personnel de l'entreprise impliquant notamment des périodes creuses au poste du travail, une durée hebdomadaire de présence plus longue que celle prévue à l'article premier, pourra être admise en équivalence, à l'une ou l'autre des durées hebdomadaires prévues à l'article premier, pour le personnel concerné.

ARTICLE 3

Les durées hebdomadaires plus longues, admissibles en équivalence, sont délimitées comme suit :

- entre quarante (40) heures et quarante-quatre (44) heures au maximum pour les entreprises non agricoles ;
- entre quarante-huit (48) heures et cinquante deux (52) heures au maximum pour les exploitations, établissements, entreprises agricoles et assimilés. Toute heure effectuée au-delà de la durée de présence admise en équivalence et selon le cas, sera considérée comme heure supplémentaire et rémunérée comme telle ;
- cinquante six (56) heures pour le personnel domestique et le personnel de gardiennage.

ARTICLE 4

Les organisations professionnelles d'employeurs et de déterminent, par voie de convention collective, d'accord d'établissement ou par tout autre moyen, les branches, secteurs d'activité, les professions ou les métiers pouvant recourir aux équivalences, dans les limites prescrites à l'article 3 ainsi que les modalités particulières d'application de ces équivalences.

A défaut de convention collective, d'accord d'établissement ou de tout autre moyen mentionné à l'alinéa premier, seules les équivalences prévues à l'article 3 sont applicables.

ARTICLE 5

Sous réserve des incidences découlant des équivalences, l'employeur détermine l'horaire journalier de travail applicable dans l'exploitation, l'établissement ou l'entreprise, selon l'un des modes de répartition ci-après :

1°) limitation du travail effectif à raison de huit heures par jour, pendant cinq (5) jours ouvrables de la semaine ;

2° limitation du travail effectif à raison de six heures quarante minutes par jour ouvrable de la semaine ;

3° répartition inégale entre les jours ouvrables des quarante heures par semaine, avec un maximum de huit (8) heures par jour.

ARTICLE 6

La durée hebdomadaire et l'horaire journalier de travail doivent être inscrits, dans le règlement intérieur de l'entreprise, de l'établissement ou de l'exploitation. Dans tous les cas, ils doivent être affichés à un endroit accessible à tous les travailleurs.

ARTICLE 7

Les entreprises appliquant le régime des équivalences sont tenues d'en informer l'inspecteur du Travail et des Lois sociales et d'en faire la justification par la remise à cette autorité, des documents appropriés, tels que, ceux mentionnés à l'article 4.

ARTICLE 8

Les entreprises appliquant le régime des équivalences peuvent procéder à la récupération des heures de travail collectivement perdues et effectuer des heures supplémentaires dans les conditions prévues au présent décret.

ARTICLE 9

L'organisation du travail par roulement est autorisée.

Le travail par roulement est celui dans lequel un travailleur ou une équipe formée de plusieurs travailleurs, succède immédiatement à un autre travailleur ou à ceux formant l'équipe, au (x) même (x) poste (s) de travail et pour le même temps de travail.

ARTICLE 10

Le service de quart, par roulement, de jour et de nuit, dimanches et jours fériés éventuellement compris, peut être effectué dans les entreprises qui assurent une production ou un service nécessitant leur fonctionnement sans interruption, jour et nuit.

Dans ce cas, le travail de chaque équipe est organisé en continu, sauf interruption pour le temps de pause fixé par l'employeur ou d'accord parties.

La durée journalière du travail d'un travailleur ou d'une équipe, ne peut excéder huit (8) heures, y compris la période de pause d'une demi-heure au moins, prise en une ou plusieurs fois.

ARTICLE 11

La méthode de travail de l'entreprise, de l'établissement ou de l'exploitation peut être organisée, selon un système de rotation du personnel, sous la forme de cycle de travail, dont la durée dépasse la semaine.

Dans ce cas, seules sont considérées, comme heures supplémentaires, les heures qui dépassent la durée moyenne du travail calculée sur la période du cycle complet, qui ne peut excéder quarante-deux (42) heures.

ARTICLE 12

L'employeur et le travailleur peuvent convenir par écrit, d'un horaire journalier individualisé, distinct de l'horaire journalier collectif, notamment dans le cadre du travail à temps partiel, réglementé par des dispositions particulières prévues notamment au présent décret.

ARTICLE 13

L'employeur peut, sans autorisation préalable de l'inspecteur du Travail et des Lois sociales, procéder à des dérogations permanentes ou temporaires à la durée journalière du travail dans les cas et aux conditions déterminées au présent décret.

ARTICLE 14

Les dérogations permanentes à la durée journalière du travail sont admises pour tenir compte :

a) de la nature des travaux et des activités préparatoires ou complémentaires à ceux ne pouvant être exécutés pendant l'horaire collectif du travail de l'exploitation, de l'établissement ou de l'entreprise ;

b) des travaux dont il est difficile de limiter la durée.

ARTICLE 15

Les dérogations permanentes, à la durée journalière de travail s'appliquent au personnel affecté aux travaux et activités tels que ceux indiqués ci-après :

1° le travail des mécaniciens, des électriciens, des chauffeurs employés au service de la force motrice, de l'éclairage, du chauffage et du matériel de levage ;

2° le travail des ouvriers et employés occupés, d'une façon courante ou exceptionnelle, pendant l'arrêt de la production, à l'entretien et au nettoyage des machines, fours, métiers et tous autres appareils que la connexité des travaux ne permettrait pas de mettre isolément au repos, pendant la marche générale de l'établissement, à la condition que ces travaux ne puissent être exécutés pendant les heures normales ;

3° le travail de chef d'équipe ou d'ouvrier spécialiste dont la présence est indispensable pour coordonner le travail de deux équipes qui se succèdent ;

4° le travail du personnel de maîtrise pour la préparation des travaux exécutés par l'établissement ;

5° le travail du personnel occupé exclusivement à des opérations de surveillance, service d'incendie, sans que la durée du travail hebdomadaire ne puisse excéder pour ce personnel :

- quarante quatre (44) heures équivalant à quarante heures de travail effectif, dans les entreprises non agricoles, quelle que soit leur activité ;

- cinquante deux (52) heures équivalant à quarante-huit heures de travail effectif dans les exploitations, établissements, entreprises agricoles et assimilés.

6° le travail du personnel occupé à la traction sur une voie reliant l'établissement au réseau de chemin de fer ;

7° le travail des conducteurs d'automobiles, les livreurs magasiniers, basculeurs, préposés au pesage des wagons et camions ;

8° le travail des préposés au service médical et autres institutions créés en faveur des travailleurs de l'établissement et de leurs familles ;

9° les pointeurs de personnels, garçons de bureau et agents similaires, le personnel occupé au nettoyage des locaux ;

10° les travailleurs affectés à tous autres travaux et activités de nature discontinue ou intermittente.

ARTICLE 16

A l'exception du cas visé au point 5, pour le personnel énuméré au précédent article, la dérogation à la durée journalière de travail ne peut entraîner une prolongation de celle-ci de plus de deux (2) heures, rémunérées au taux normal.

Au-delà, les heures accomplies seront décomptées et rémunérées comme heures supplémentaires, dans la limite fixée à l'article 26 du présent décret.

ARTICLE 17

Dans les exploitations, établissements ou entreprises agricoles, outre les personnels énumérés à l'article 15 auxquels s'applique la prolongation prévue à l'article 16, la durée journalière du travail pourra être majorée, d'une (1) heure par jour, avant et après le retour à l'exploitation, pour les travailleurs chargés de l'entretien, de la préparation du matériel, des soins et de la nourriture donnés aux animaux.

Au-delà d'une (1) heure par jour, le temps sera compté comme heures supplémentaires et majorées.

ARTICLE 18

Des dérogations temporaires à la durée journalière de travail sont admises :

a) pour la récupération des heures de travail collectivement perdues, imputables à des causes accidentelles ou de force majeure, tels que la pénurie de matières premières, le manque de moyens de transport, les intempéries, le chômage des jours fériés, les sinistres, les baisses normales de travail à certaines époques de l'année ;

b) pour les travaux urgents et exceptionnels tels que :

- le travail de chef d'équipe ou d'ouvrier spécialiste dont la présence est indispensable à la marche d'un atelier ou au fonctionnement d'une équipe, dans le cas d'absence inattendue de son remplaçant ;

- le travail des ouvriers spécialement employés à des opérations qui techniquement, ne peuvent être arrêtées à volonté, lorsqu'elles n'ont pu être terminées dans les délais réglementaires par suite de leur nature ou de circonstance exceptionnelle ;

- les travaux exécutés pour assurer le chargement ou le déchargement des wagons, bateaux, avions ou camions, dans le cas où cette dérogation serait nécessaire et suffisante pour permettre l'achèvement desdits travaux.

Toutefois l'employeur devra privilégier le recrutement du personnel temporaire ou occasionnel.

ARTICLE 19

La récupération des heures de travail collectivement perdues pourra s'effectuer par une prolongation de la durée journalière de travail.

Cette prolongation n'est soumise à aucune autorisation.

L'employeur doit simplement informer l'inspecteur du Travail et des Lois sociales, de la nature, de la cause et de la date de l'interruption collective de travail, du nombre d'heures de travail perdues, des modifications qu'il se propose d'apporter temporairement, à l'horaire journalier, en vue de récupérer les heures perdues, ainsi que de l'effectif de son personnel auquel s'applique cette modification.

Le nombre d'heures de récupération ne peut, en aucun cas, être supérieur au nombre d'heures perdues.

ARTICLE 20

Dans l'application de la prolongation de la durée journalière de travail, pour la récupération des heures de travail collectivement perdues, l'employeur ne peut dépasser, deux (2) heures par jour, en sus de la durée journalière habituellement applicable au personnel.

ARTICLE 21

Les heures de travail collectivement perdues, par suite de grève ou de look out ne sont pas susceptibles de récupération.

ARTICLE 22

Dans l'établissement où le régime de travail comporte normalement un jour ou une demi-journée de repos, le personnel pourra être occupé ce jour ou cette demi-journée de repos, lorsqu'une autre journée aura été chômée, en raison d'une fête légale, réglementaire ou conventionnelle.

ARTICLE 23

La durée journalière de travail, pourra, à titre temporaire, être prolongée au-delà de la durée normale applicable à l'entreprise, à l'établissement ou à l'exploitation, pour des travaux urgents et exceptionnels dont l'exécution immédiate est nécessaire, pour prévenir la perte inévitable d'un produit ou des accidents imminents survenus, soit au matériel, soit aux installations, soit aux bâtiments de l'entreprise.

Les heures effectuées à ce titre seront rémunérées au tarif normal.

ARTICLE 24

La durée journalière de travail pourra, à titre temporaire, être prolongée au-delà de la durée normale applicable à l'entreprise, à l'établissement ou à l'exploitation, en cas de surcroît extraordinaire de travail en vue de maintenir ou d'augmenter la production.

Les heures de travail effectuées, dans ce cas, seront considérées comme heures supplémentaires et donneront lieu aux majorations de salaire prévues par les Conventions collectives ou les accords d'établissement.

A défaut, les majorations de salaire applicables aux heures supplémentaires sont fixées par arrêté du ministre chargé du Travail. Ces majorations ne peuvent être inférieures aux taux ci-après :

- 15 % de majoration pour les heures effectuées de la 41e à la 46e heure ;
- 50 % de majoration pour les heures effectuées au-delà de la 46e heure ;
- 75 % de majoration pour les heures effectuées de nuit ;
- 75 % de majoration pour les heures effectuées de jour, les dimanches et jours fériés ;
- 100 % de majoration pour les heures effectuées de nuit, les dimanches et jours fériés.

ARTICLE 25

Le travailleur est libre d'effectuer ou de ne pas effectuer des heures supplémentaires.

Aucun travailleur ne peut être licencié pour refus d'effectuer des heures supplémentaires.

Tout licenciement de travailleur fondé sur ce seul motif est nul et de nul effet.

ARTICLE 26

En raison d'impératifs de sécurité pour l'entreprise de sécurité et de santé pour les travailleurs, le nombre d'heures supplémentaires est limité à quinze (15) heures au maximum par semaine et par travailleur, pour les entreprises non agricoles comme pour les entreprises agricoles, sans que la durée journalière de travail effectif puisse être prolongée de plus de trois (3) heures au maximum par jour.

En outre le nombre d'heures supplémentaires ne peut excéder soixante quinze (75) heures par travailleur et par an.

ARTICLE 27

Est nul et de nul effet, en ce qui concerne les ouvriers, les employés et les agents de maîtrise, toute clause d'un contrat de travail, fixant le salaire de façon forfaitaire quel que soit le nombre d'heures supplémentaires effectuées au cours de la semaine.

ARTICLE 28

L'employeur ne peut débaucher, pour manque de travail, dans un délai d'un (1) mois succédant à une période d'heures supplémentaires, le personnel qui aura exécuté ces heures supplémentaires, pendant la période considérée.

Cette disposition ne s'applique pas aux ouvriers et employés embauchés temporairement pour faire face à un surcroît extraordinaire de travail.

ARTICLE 29

Aucune autorisation, ni formalité particulière n'est requise pour le recours aux prolongations de la durée journalière de travail visées aux articles 14, 15, 17, 23 et 24 du présent décret.

L'HORAIRE INDIVIDUALISE DE TRAVAIL

ARTICLE 30

Dans les branches d'activité où l'organisation du travail le permet, l'employeur a la faculté de déroger à l'horaire collectif en introduisant un système d'horaire individualisé de travail, dans les conditions déterminées au présent décret,

ARTICLE 31

Le système d'horaire individualisé de travail fixe un temps de travail obligatoire pour tout le personnel (plages fixes) et des plages mobiles durant lesquelles les travailleurs peuvent exécuter leurs tâches avant et après le temps de travail obligatoire.

ARTICLE 32

L'employeur qui envisage un système d'horaire individualisé de travail doit réquérir l'avis favorable des délégués du personnel et en informer l'inspecteur du Travail et des Lois sociales.

Si l'établissement ne compte pas de délégués du personnel, l'employeur doit consulter ses travailleurs, obtenir, le cas échéant, leur accord écrit et en transmettre copie à l'inspecteur du Travail.

L'employeur doit, s'il y a lieu, afficher dans les locaux de travail, le système d'horaire individualisé pratiqué.

ARTICLE 33

L'introduction de l'horaire individualisé ne doit pas avoir pour conséquence de modifier la durée hebdomadaire du travail.

Les heures effectuées pendant la plage mobile ne sont ni des heures supplémentaires ni des heures complémentaires selon le type de contrat.

ARTICLE 34

Le système d'horaire individualisé peut prévoir les reports d'heures d'une semaine sur l'autre pendant les plages mobiles sans que ces heures soient considérées comme des heures supplémentaires.

Ces reports d'heures décidés par le travailleur ne peuvent toutefois excéder trois (3) heures par semaine ou un total de dix heures par mois, sauf accord dérogatoire élargissant les possibilités de report.

ARTICLE 35

Constituent des contraventions de la troisième classe les infractions aux dispositions du présent décret.

ARTICLE 36

Le ministre, de l'Emploi, de la Fonction publique et de la Prévoyance sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal officiel de la République de Côte d'Ivoire.

Fait à Abidjan, le 7 mars 1996

Henri Konan BEDIE

DECRET N° 96-204 DU 7 MARS 1996 RELATIF AU TRAVAIL DE NUIT

DELIMITATION DU TRAVAIL DE NUIT

ARTICLE PREMIER

Est considéré comme période de travail de nuit, tout travail effectué dans la période de huit heures consécutives comprises entre 21 heures et 5 heures.

ARTICLE 2

Des accords, conclus entre organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs ou entre employeurs et travailleurs d'une entreprise ou d'un établissement, peuvent fixer des heures différentes de commencement et de fin de la période du travail de nuit pour tenir compte des usages et des coutumes dans certaines branches d'activité ou dans certaines professions.

INTERDICTION DU TRAVAIL DE NUIT DES ENFANTS ET DEROGATION CONCERNANT LES JEUNES

ARTICLE 3

Les enfants de moins de quatorze ans admis en apprentissage ou en formation pré-professionnelle, ne peuvent en aucun cas être occupés à un travail, quel qu'il soit, pendant la période de limitation du travail de nuit, et de manière générale pendant l'intervalle de quinze heures consécutives, allant de dix sept heures à huit heures.

ARTICLE 4

Les jeunes de plus de quatorze ans et de moins de dix-huit ans ne peuvent être occupés à un travail, pendant une période minimale de douze heures consécutives, dans l'intervalle allant de dix-huit heures à six heures.

Toutefois, lorsqu'ils sont en apprentissage, en formation pré-professionnelle, professionnelle, ou en emploi et de manière générale, dans tous les cas où cela s'avère nécessaire, profitable et sans danger pour la santé des intéressés, l'inspecteur du Travail et des Lois sociales pourra accorder des dérogations pour permettre l'occupation des jeunes visés au précédent alinéa, dans la limite d'une heure, avant le début ou la fin de l'intervalle prescrit.

Ces dérogations sont soumises à un contrôle permanent de l'inspecteur du Travail et des Lois sociales territorialement compétent et sont susceptibles de révocation en cas d'entorses constatées dans leur application.

ARTICLE 5

LES GARANTIES CONCERNANT LE TRAVAIL DE NUIT

La durée du travail de nuit ne peut excéder huit heures consécutives de travail effectif, entrecoupé d'une ou deux pauses de quinze minutes.

Au-delà, toute heure effectuée sera considérée comme heure supplémentaire et rémunérée comme telle.

ARTICLE 6

La prolongation éventuelle de la durée du travail de nuit pour des raisons impérieuses de fonctionnement de l'entreprise ne peut entraîner le dépassement par le travailleur au-delà d'une heure, la durée prévue à l'article 5, alinéa premier du présent décret.

Cette prolongation sera rémunérée au taux des heures supplémentaires.

ARTICLE 7

En aucun cas, un même travailleur, ne peut tenir aux postes successifs de travail, dont l'un rentre dans la période du travail de nuit.

ARTICLE 8

Sauf en ce qui concerne la majoration de la rémunération dans les cas prévus aux articles 5 et 6 du présent décret, la rémunération normale des heures de travail de nuit est identique à celle des heures de travail de jour.

ARTICLE 9

Le travailleur occupé à un travail de nuit pendant la période déterminée à l'article premier du présent décret, bénéficie d'une prime de panier, lorsqu'il a accompli six heures consécutives de travail.

Le montant de cette prime est égale à trois fois le salaire horaire minimum résultant du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) ou égale à trois fois le salaire horaire minimum du secteur agricole ou forestier dont relève l'entreprise employant le travailleur intéressé.

ARTICLE 10

En l'absence de transport assuré par l'employeur, les travailleurs occupés à un travail de nuit pendant la période déterminée à l'article premier, bénéficient d'une indemnité spéciale de transport dont le montant journalier ou mensuel est déterminé par accord conclu entre les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs représentatives ou par Accord conclu dans l'établissement.

ARTICLE 11

Hormis les visites médicales obligatoires prévues à l'article 43.1 du Code du Travail et notamment celles qui sont effectuées à l'occasion de l'embauche et de la reprise du travail après une absence de plus d'un mois, le travailleur régulièrement employé à un travail de nuit doit bénéficier d'un contrôle de son état de santé au moins deux fois par an, en vue d'apprécier son aptitude au poste de travail occupé.

En cas d'inaptitude à continuer son activité justifiée par un rapport médical spécial, le travailleur devra être transféré à un autre poste.

ARTICLE 12

Tout établissement occupant des travailleurs de doit être doté de tous les moyens adéquats pour les secours et les soins immédiats qui sont nécessaires en cas de sinistre ou d'accident.

ARTICLE 13

Sont abrogées toutes dispositions contraires antérieures à celles du présent décret.

ARTICLE 14

Constituent des contraventions de la troisième classe et sont punies comme telles les infractions aux dispositions du présent décret.

ARTICLE 15

Le ministre de l'Emploi, de la Fonction publique et de la Prévoyance sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal officiel de la République de Côte d'Ivoire.

Fait à Abidjan, le 7 mars 1996

Henri Konan BEDIE

DECRET N° 96-205 DU 7 MARS 1996 DETERMINANT LA LISTE ET LE REGIME DES JOURS FERIES

JOURS FERIES ET CHOMES ET PAYES

ARTICLE PREMIER

Conformément à l'article 24.2 du Code du Travail, le jour de la Fête nationale et le 1er mai, Fête du Travail sont jours fériés chômés et payés.

JOURS FERIES ET CHOMES

ARTICLE 2

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, sont fériés et chômés les jours de fêtes civiles ou religieuses dont la liste est établie ci-après :

- le 1er janvier ;
- le lundi de Pâques ;
- le jour de l'Ascension ;
- le lundi de la Pentecôte ;
- la fête de fin du Ramadan (Ald-El-Fitr) ;
- la fête de la Tabaski (Aîd-El-Kébir) ;
- le 15 août, fête de l'Assomption ;
- le 1er novembre, fête de la Toussaint ;
- le 15 novembre, Journée nationale de la Paix ;
- le 25 décembre, fête de Noël ;

- le lendemain de la Nuit du Destin (Lailatou-Kadr) ;
- le lendemain de l'Anniversaire de la naissance du Prophète Mahomet (Maouloud) ;
- le lendemain de la Fête nationale ou de la fête du Travail chaque fois que ladite fête tombe un dimanche ;
- le 7 décembre, jour anniversaire du décès du Président Félix Houphouët-Boigny, premier Président de la République de Côte d'Ivoire, pendant la période allant de la date de signature, du présent décret au 7 décembre de l'an 2 000 inclus.

ARTICLE 3

Le régime des jours fériés chômés et payés comporte les obligations suivantes :

1° la suspension de travail :

Le chômage est obligatoire pendant les jours fériés chômés et payés pour l'ensemble du personnel occupé dans les établissements de toute nature : agricoles, industriels et commerciaux ; à l'exception toutefois des établissements ou service qui, en raison de la nature de leur activité ne peuvent interrompre le travail.

2° le paiement de la rémunération ;

- le chômage des jours fériés chômés et payés ne peut être une cause de réduction des traitements et salaires mensuels ou hebdomadaires ;
- les salariés rémunérés à l'heure, à la journée ou au rendement ont droit à une indemnité égale au salaire qu'ils ont perdu du fait de ce chômage ;
- dans les établissements ou services qui, en raison de la nature de leur activité ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés pendant les jours fériés chômés et payés, ont droit, en plus du salaire

correspondant au travail effectué ce jour, à une indemnité égale au montant dudit salaire.

ARTICLE 4

Le régime des jours fériés mentionnés aux articles 2 et 3 implique l'observation des règles suivantes, en ce qui concerne la rémunération des travailleurs :

*** si le jour férié a été effectivement chômé :**

- les travailleurs rémunérés à l'heure ou à la journée n'ont droit à aucun salaire ;
- les travailleurs rémunérés au mois ont droit à leur salaire normal qui ne peut subir aucune modification à la baisse en raison du chômage du jour férié.

*** si le jour férié n'a pas été chômé :**

- les travailleurs rémunérés à l'heure ou à la journée ont droit au salaire correspondant à l'horaire de travail et à la répartition de la durée hebdomadaire du travail pratiquée dans l'établissement ;
- les travailleurs rémunérés au mois ont droit à leur salaire normal qui ne peut subir aucune modification à la hausse en raison du travail effectué le jour férié.

ARTICLE 5

Les dispositions communes ci-après s'appliquent aux jours fériés quel qu'en soit le régime.

1° la récupération des heures perdues :

La récupération des heures de travail perdues en raison du chômage des jours fériés pourra se faire dans les conditions fixées par la réglementation concernant la durée légale du travail ;

Les heures de travail effectuées pour la récupération sont rémunérées comme des heures normales de travail ;

2° l'interdiction d'emploi de certains travailleurs.

ARTICLE 6

Est interdit tout travail des enfants de moins de 18 ans, les jours fériés indiqués aux articles premier, 2 et 3 du présent décret.

ARTICLE 7

Sauf accord des intéressés et sous réserve des dispositions prévues à l'article 3 alinéa premier, le travail des femmes est interdit les jours fériés mentionnés aux articles premier, 2 et 3 du présent décret.

ARTICLE 8

Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires à celles prévues par le présent décret.

ARTICLE 9

Constituent des contraventions de la première classe et sont punies comme telles les infractions aux dispositions du présent décret, à l'exception de celles commise en matière de rémunération qui constituent des contraventions de la deuxième classe.

ARTICLE 10

Le ministre de l'Emploi, de la Fonction publique et de la Prévoyance sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal officiel de la République de Côte d'Ivoire.

Fait à Abidjan, le 7 mars 1996

Henri Konan BEDIE

DECRET N° 96-206 DU 7 MARS 1996 RELATIF AU COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

ARTICLE PREMIER

Conformément aux dispositions prévues à l'article 42.1 du Code du Travail, dans tous les établissements ou entreprises occupant habituellement plus de cinquante salariés, l'employeur doit créer un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

ATTRIBUTIONS DU COMITE

ARTICLE 2

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission de :

- contribuer à la protection de la santé et de la sécurité de tous les travailleurs de l'entreprise ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail ;
- procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail ;
- procéder ou participer à des inspections de l'entreprise dans l'exercice de sa mission en vue de s'assurer de l'application des prescriptions législatives, réglementaires et des consignes concernant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail, notamment du respect des prescriptions réglementaires pour la vérification des machines, des outils, des installations, des appareils et des équipements de protection ;
- susciter toute initiative relative à la promotion de la prévention des risques professionnels, notamment sur les méthodes et procédés de travail les plus sûrs, le choix et l'adaptation du matériel, de

l'appareillage et de l'outillage nécessaires aux travaux exécutés, l'aménagement des postes de travail et du temps de travail ;

- veiller et concourir à l'information des nouveaux embauchés, des travailleurs affectés à de nouvelles tâches ou dans de nouveaux ateliers, au sujet des risques auxquels ils peuvent être exposés et des moyens de s'en protéger ;

- veiller à ce que toutes mesures utiles soient prises pour assurer l'instruction, la formation et le perfectionnement du personnel, dans le domaine de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

ARTICLE 3

Le comité est consulté avant toute décision d'aménagement importante modifiant les conditions d'hygiène, et de sécurité, notamment la transformation importante de poste de travail, le changement d'outillage.

Il donne son avis sur le programme annuel de prévention des risques professionnels qui lui est soumis par le chef de l'établissement et, examine ses conditions de réalisation.

Il est consulté sur la teneur de tous les documents se rattachant à sa mission, notamment les règlements et consignes d'hygiène et de sécurité, lesquels documents sont également communiqués à l'Inspection médicale du Travail, à l'Inspection du Travail du ressort et à la Caisse nationale de Prévoyance sociale.

Il participe au choix des équipements de protection individuelle et collective.

COMPOSITION DU COMITE

ARTICLE 4

Le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail est composé comme suit :

- le chef de l'entreprise ou son représentant, président ;
- le chef de service de la sécurité ou tout autre agent chargé des questions de sécurité ;
- le ou les médecins de l'entreprise ;
- l'assistant (e) social (e) de l'entreprise ;
- le responsable de la formation ;
- les représentants du personnel ;

le secrétaire, désigné par le chef d'entreprise parmi les représentants du personnel.

ARTICLE 5

Les représentants du personnel au comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail sont désignés ou élus par les travailleurs, compte tenu de leurs connaissances techniques ou de leurs aptitudes en matière d'hygiène, de santé et de sécurité au travail.

ARTICLE 6

Le nombre de représentants du personnel varie en fonction de la taille de l'établissement et est fixé comme suit :

- de 50 à 100 travailleurs = 2 représentants des travailleurs ;
- de 101 à 300 travailleurs = 3 représentants des travailleurs ;

- de 301 à 750 travailleurs = 5 représentants des travailleurs ;
- de 751 travailleurs et plus = 7 représentants des travailleurs.

La liste nominative des membres du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail doit être affichée dans les ateliers et communiquée à l'inspecteur du Travail et des Lois sociales territorialement compétent.

FONCTIONNEMENT DU COMITE

ARTICLE 7

La durée du mandat des membres du comité d'hygiène de sécurité et des conditions du travail est de deux ans, renouvelable. Un membre qui cesse ses fonctions au sein du comité est remplacé dans le délai d'un mois, pour la période du mandat restant à courir, dans les mêmes conditions de désignation que celles prévues à l'article 4.

ARTICLE 8

Le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail se réunit au moins une fois par trimestre, à l'initiative de son président. Le secrétaire communique l'ordre du jour au moins quinze jours avant la tenue des réunions aux membres du comité et aux éventuels invités.

Le comité se réunit également à la suite de tout accident grave ou qui aurait pu l'être, ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel.

Les réunions ont lieu dans l'établissement et pendant les heures de travail.

Les procès verbaux des séances et les rapports établis par les soins du secrétaire sont transmis à l'Inspection médicale du Travail, à l'Inspection du Travail et à la Caisse nationale de Prévoyance sociale.

Au cours des réunions ordinaires, le président donne lecture des observations et mises en demeure faites par l'inspecteur du Travail et des Lois sociales,

les contrôleurs en prévention de la Caisse nationale de Prévoyance sociale et le médecin inspecteur du Travail.

ARTICLE 9

Le temps de présence aux réunions, ainsi que celui consacré à des missions confiées par le comité sont rémunérées comme temps de travail, pour les membres du comité appartenant au personnel.

ARTICLE 10

Peuvent assister à titre consultatif aux réunions du comité :

- l'inspecteur du Travail et des Lois sociales ;
- le médecin inspecteur du Travail ;
- le technicien de la prévention de la Caisse nationale de Prévoyance sociale ;
- toute autre personne qualifiée.

ARTICLE 11

Au moins une fois par an, le chef d'Etablissement présente au comité un rapport écrit faisant le bilan de la situation générale de l'hygiène de la sécurité et des conditions de travail pendant l'année écoulée. Ce bilan doit faire apparaître les statistiques des accidents du travail et de maladies professionnelles.

Il établit un programme annuel de prévention de risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Il fixe la liste détaillée des mesures à prendre au cours de l'année à venir dans le domaine de la prévention en précisant leurs conditions d'exécution ainsi qu'éventuellement leur coût.

Le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail émet un avis sur le rapport et le programme ; il peut examiner l'ordre de priorité et adopter d'autres mesures supplémentaires.

ARTICLE 12

Le chef d'établissement transmet pour information le rapport et le programme prévus au précédent article, accompagnés de l'avis du comité, à l'Inspection médicale du Travail, à l'Inspection du Travail et à la Caisse nationale de Prévoyance sociale.

ARTICLE 13

Le procès-verbal de la réunion du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail, consacrée à l'examen du rapport et du programme est obligatoirement joint à toute demande présentée par le chef d'établissement conformément à l'article 142 du Code de Prévoyance sociale, en vue, d'obtenir des subventions ou des avances pour l'exécution du programme. Des moyens incitatifs peuvent être consentis par la Caisse nationale de Prévoyance sociale aux employeurs qui font des efforts de prévention.

En cas de désaccord entre l'employeur et la majorité des membres du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du Travail et des Lois sociales et le médecin inspecteur du Travail sont saisis par le président du comité.

ARTICLE 14

Les membres du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail représentant le personnel, bénéficient des mêmes dispositions de protection que les délégués du personnel et les délégués syndicaux.

ARTICLE 15

Les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont tenus à une obligation de discrétion, à l'égard des informations à caractère confidentiel ou données comme telles par le chef d'établissement.

Ils sont également tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

ARTICLE 16

Les membres du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail doivent bénéficier de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions.

Le financement de cette formation est à la charge de l'employeur dans le cadre de la loi sur la formation professionnelle continue.

La Caisse nationale de Prévoyance sociale peut concourir à la formation des membres du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail.

ARTICLE 17

Des arrêtés interministériels complèteront les règlements en vigueur concernant les mesures générales d'hygiène et de sécurité applicables à tous les travailleurs soumis au Code du Travail, ainsi que les mesures d'hygiène et de sécurité particulières, par branches ou secteurs d'activité.

ARTICLE 18

Le ministre de l'Emploi, de la Fonction publique et de la Prévoyance sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal officiel de la République de Côte d'Ivoire.

Fait à Abidjan, le 7 mars 1996

Henri Konan BEDIE

DECRET N° 96-207 DU 7 MARS 1996 RELATIF AUX DELEGUES DU PERSONNEL ET AUX DELEGUES SYNDICAUX

DELEGUES DU PERSONNEL

ARTICLE PREMIER

Des délégués du personnel sont obligatoirement élus dans tous les établissements assujettis à la loi n° 95-15 du 12 janvier 1995 portant Code du Travail, où sont groupés plus de dix travailleurs.

ARTICLE 2

Le nombre des délégués du personnel est fixé comme suit :

- de 11 à 25 travailleurs : un délégué titulaire et un suppléant ;
- de 26 à 50 travailleurs : deux délégués titulaires et deux suppléants ;
- de 51 à 100 travailleurs : trois délégués titulaires et trois suppléants;
- de 101 à 250 travailleurs cinq délégués titulaires et cinq suppléants ;
- de 251 à 500 travailleurs sept délégués titulaires et sept suppléants ;
- de 501 à 1000 travailleurs neuf délégués titulaires et neuf suppléants ;
- plus un délégué titulaire et un suppléant par tranche supplémentaire de 500 travailleurs.

ARTICLE 3

L'effectif à prendre en considération est celui des travailleurs occupés habituellement dans l'établissement, qu'ils soient ou non inscrits au registre d'employeur.

Sont notamment assimilés aux travailleurs occupés habituellement dans l'établissement :

- les apprentis ;
- les travailleurs engagés à l'essai ;
- les travailleurs engagés ou rémunérés à l'heure ou à la journée mais de façon assez régulière pour totaliser au cours d'une année, l'équivalent de six mois de travail au service de l'établissement ;
- les travailleurs à temps partiel ;
- les travailleurs saisonniers revenant régulièrement dans l'établissement et y effectuant des périodes de travail régulières atteignant six mois au cours d'une année ;
- les gérants ou représentants liés par un contrat de travail.

ARTICLE 4

Les délégués du personnel sont élus d'une part, par les ouvriers et employés, d'autre part, par les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise, cadres et assimilés, sur des listes établies pour le premier tour de scrutin, par les organisations syndicales.

Ces listes doivent faire connaître les nom, prénoms, âge, ancienneté des candidats, ainsi que les syndicats qui les présentent.

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories professionnelles font l'objet d'un

accord entre le chef d'Etablissement et les organisations syndicales intéressées.

Dans le cas où cet accord s'avère impossible, l'inspecteur du Travail et des Lois sociales décide de cette répartition.

ARTICLE 5

S'il n'existe pas d'organisation syndicale au sein de l'établissement, ou si les organisations syndicales n'établissent pas la liste des candidats, cette carence est constatée par l'inspecteur du Travail et des Lois sociales. Des candidats qui ne sont pas présentés par les organisations syndicales peuvent être retenus pour le scrutin.

ARTICLE 6

L'élection des délégués du personnel a lieu tous les deux ans dans le mois qui précède l'expiration normale des fonctions des délégués.

ARTICLE 7

Le vote a lieu dans l'établissement.

La date, le lieu, les heures d'ouverture et de fermeture du scrutin, sont fixés par le chef d'établissement ou son représentant, après accord avec les organisations syndicales.

Ces indications sont annoncées quinze jours au moins avant la date du scrutin, par un avis affiché par les soins du chef d'établissement ou de son représentant, aux emplacements habituellement réservés à cet effet.

ARTICLE 8

Les listes de candidats sont affichées par les soins du chef d'établissement ou de son représentant trois jours au moins avant la date du scrutin, aux mêmes emplacements que l'avis de scrutin.

ARTICLE 9

L'élection a lieu au scrutin secret et sous enveloppe. Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et pour les membres suppléants dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

Le scrutin est de liste à deux tours, avec représentation proportionnelle.

ARTICLE 10

Les listes électorales ne peuvent comprendre un nombre de candidats supérieur à celui des sièges. Le panachage est interdit.

Les électeurs conservent toutefois le droit de rayer simplement des noms ou d'intervertir l'ordre de présentation des candidats.

Seuls sont valables les votes allant à l'une des listes en présence.

Il n'est pas tenu compte des bulletins blancs ou nuls.

Tout bulletin de vote où il existe des noms barrés et remplacés par d'autres est écarté du scrutin.

ARTICLE 11

Si, au premier tour, le nombre des votants, déduction faite des bulletins blancs et nuls, est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il sera procédé dans un délai de quinze jours à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs pourront voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

ARTICLE 12

Il est attribué à chaque liste autant de siège que le nombre de voix recueilli par elle contient de fois le quotient électoral ; celui-ci étant égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège, divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

ARTICLE 13

Au cas où il n'aurait pu être pourvu à aucun siège ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

A cet effet, le nombre de voix obtenu pour chaque liste est divisé par le nombre augmenté d'une unité, des sièges attribués à la liste. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues.

Le premier siège ainsi pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne. Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

Dans le cas où deux listes ont la même moyenne, et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si deux listes ont également recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats insusceptibles d'être élus.

ARTICLE 14

Le chef d'établissement ou son représentant est responsable de l'organisation et du déroulement régulier des élections, notamment, de la constitution du bureau de vote, du secret du vote et de la rédaction du procès-verbal.

Le chef d'établissement ou son représentant préside le bureau de vote.

Il est assisté d'un représentant non candidat de chacune des listes en présence.

Ces représentants de listes assistent au vote, au dépouillement du scrutin et signent le procès-verbal.

L'employeur est tenu d'établir en triple exemplaire le procès-verbal des élections des délégués du personnel et d'en adresser deux exemplaires à l'inspecteur du Travail et des Lois sociales de son ressort, sous deux jours francs, par lettre recommandée avec accusé de réception. Le troisième exemplaire est conservé aux archives de l'établissement.

ARTICLE 15

Sont électeurs, les travailleurs des deux sexes âgés de 18 ans accomplis, ayant travaillé six mois au moins dans l'entreprise, et jouissant de leurs droits civiques.

ARTICLE 16

Sont éligibles, les électeurs âgés de 21 ans accomplis, citoyens ivoiriens, sachant s'exprimer en français et ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption pendant douze mois au moins.

ARTICLE 17

Ne sont éligibles pour une catégorie de personnel que les travailleurs inscrits comme électeurs dans cette même catégorie.

ARTICLE 18

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles et sauf convention contraire, ne peut excéder quinze heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce temps leur est payé comme temps de travail. Il doit être utilisé exclusivement aux tâches afférentes à l'activité du délégué du personnel telles qu'elles ont été définies à l'article 61.8 du Code du Travail.

ARTICLE 19

Le chef d'établissement est tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel, le local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mission et notamment de se réunir.

ARTICLE 20

Les délégués du personnel peuvent faire afficher, exclusivement, les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel dans le cadre de leur mission.

L'affichage ainsi prévu doit être effectivement assuré aux portes d'entrée des lieux de travail et, également, aux emplacements destinés aux communications syndicales. Les entreprises doivent choisir ces emplacements dans un endroit apparent et de préférence sur les lieux de passage du personnel.

ARTICLE 21

Les délégués sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou son représentant, au moins une fois par mois. Ils sont en outre reçus, en cas d'urgence, sur leur demande.

Les délégués sont également reçus par le chef d'établissement ou son représentant, sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier service ou spécialité professionnelle, selon les questions qu'ils ont à traiter.

Dans tous les cas, les délégués suppléants peuvent assister avec les délégués titulaires, aux réunions avec les employeurs.

S'il s'agit d'une entreprise en société anonyme, les délégués du personnel devront être reçus par le conseil d'administration s'ils ont à présenter des réclamations ou des suggestions auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération de celui-ci.

Les délégués pourront saisir le conseil d'administration par lettre recommandée transmise obligatoirement par les soins du chef d'établissement ; le conseil d'administration étant tenu d'envoyer sa réponse dans un délai de quinze jours, à dater de la réception de la lettre.

La même procédure sera applicable dans le cas où il ne pourrait être donné suite aux réclamations ou suggestions des délégués, que par un chef d'entreprise ne résidant pas au siège de l'établissement.

ARTICLE 22

Les délégués du personnel peuvent sur leur demande, et après rendez-vous fixé par la direction, se faire assister par un représentant de leur syndicat.

ARTICLE 23

Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués, remettent au chef d'établissement ou à son représentant, deux jours avant la date où ils doivent être reçus, une note écrite exposant sommairement l'objet de leur demande ; copie de cette note est transcrite à la diligence du chef d'établissement, sur un registre spécial sur lequel doit être également mentionnée dans un délai n'excédant pas six jours, la réponse à cette note.

Ce registre spécial doit être tenu pendant un jour ouvrable par quinzaine, en dehors des heures de travail, à la disposition des travailleurs de l'établissement qui désirent en prendre connaissance.

Il doit être également tenu en permanence à la disposition de l'inspecteur du Travail et des Lois sociales.

ARTICLE 24

Les circonstances exceptionnelles supprimant l'obligation du préavis de deux jours pour la réception des délégués du personnel par le chef d'établissement doivent s'entendre :

- soit de circonstances relatives à la réclamation, telle que l'urgence de la demande (installation d'un dispositif de sécurité après un accident du travail par exemple) ;
- soit de circonstances intéressant le climat social dans l'entreprise, telle que l'imminence d'un trouble grave dans l'établissement ou la nécessité de rétablir l'entente entre employeur et travailleurs.

Dans tous les cas, la demande d'audience devra rester compatible avec le respect des prérogatives du chef d'établissement.

ARTICLE 25

En application de l'article 61.9 du Code du Travail, l'employeur doit informer chaque année, de préférence en fin d'exercice, le personnel sur la vie de l'entreprise.

L'information doit porter sur le résultat de l'exercice clos, les projets et notamment sur toutes les décisions susceptibles d'influencer la vie de l'entreprise ou d'avoir une incidence sur la carrière des travailleurs.

ARTICLE 26

Tout délégué du personnel peut être révoqué en cours de mandat sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté, approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient.

S'il n'a pas été présenté par une organisation syndicale, il peut être révoqué en cours de mandat sur pétition écrite signée de la majorité du collège électoral auquel il appartient et confirmée au scrutin secret par la majorité de ce collège.

DELEGUES SYNDICAUX

ARTICLE 27

Conformément aux dispositions de l'article 56.2, alinéa premier du Code du Travail, l'organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Le délégué syndical est désigné avec l'approbation de la majorité des travailleurs membres dudit syndicat qui en informe le chef d'entreprise ou son représentant et l'inspecteur du Travail du ressort.

ARTICLE 28

Le mandat du délégué syndical peut durer aussi longtemps que l'organisation syndicale demeure représentative des travailleurs de l'entreprise.

Le cumul du mandat de délégué syndical et de celui de délégué du personnel est interdit.

L'employeur doit recevoir à sa demande le délégué syndical.

ARTICLE 29

Tout délégué syndical peut être révoqué en cours de mandat par l'organisation syndicale qui l'a désigné, avec l'approbation au scrutin secret, de la majorité des travailleurs dudit syndicat.

Tout délégué syndical peut également être destitué sur pétition écrite signée de la majorité des travailleurs ayant approuvé sa désignation.

ARTICLE 30

Un délégué syndical peut être désigné dans l'entreprise ou l'établissement qui compte au moins 100 travailleurs.

Il sera désigné un délégué syndical complémentaire par tranche de 300 travailleurs sans toutefois dépasser le nombre de trois délégués syndicaux quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement.

ARTICLE 31

Constituent des contraventions de la deuxième classe et sont punies comme telles les infractions aux dispositions du présent décret.

ARTICLE 32

Le ministre de l'Emploi, de la Fonction publique et de la Prévoyance sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal officiel de la République de Côte d'Ivoire.

Fait à Abidjan, le 7 mars 1996

Henri Konan BEDIE

DECRET N° 96-208 DU 7 MARS 1996 RELATIF A LA PROCEDURE DE CONCILIATION CONCERNANT LE DIFFEREND COLLECTIF DU TRAVAIL

ARTICLE PREMIER

Le différend collectif ou conflit collectif du travail est un désaccord entre les travailleurs organisés ou non en syndicat (s) et, leur (s) employeur (s) appartenant ou non à un groupement patronal, portant sur une ou plusieurs questions mettant en jeu l'intérêt collectif des travailleurs sur leur lieu de travail.

ARTICLE 2

Tout différend collectif du travail doit être notifié par la partie la plus diligente au préfet qui en informe immédiatement par tous moyens, le ministre chargé du Travail et déclenche la procédure de conciliation prévue à l'article 82.6 du Code du Travail.

La date de notification du différend au préfet sera la seule retenue notamment comme date de commencement du différend et comme point de départ pour le décompte de tout délai mentionné dans le présent décret.

Les différentes phases de la procédure de conciliation sont déterminées aux articles 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 et 9 du présent décret.

ARTICLE 3

Dès que le différend collectif lui est notifié, le préfet charge l'inspecteur du Travail et des Lois sociales de son ressort, d'entreprendre une tentative de conciliation des parties pour le règlement du différend.

ARTICLE 4

La durée maximum de la tentative de conciliation devant l'inspecteur du Travail et des Lois sociales ne peut excéder cinq jours ouvrables à compter de la date de notification du différend collectif au préfet et de saisine par celui-ci, de l'inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort.

ARTICLE 5

Lorsque l'une des parties ne répond pas à la convocation de l'inspecteur du Travail et des Lois sociales à la date indiquée, une seconde convocation lui est adressée immédiatement.

ARTICLE 6

Si la partie concernée ne donne pas suite à la deuxième convocation, au terme du délai indiqué à l'article 4, l'inspecteur du Travail et des Lois sociales dresse un procès-verbal de carence.

Le procès-verbal de carence doit préciser les éléments détaillés du différend. Il vaut procès-verbal de non conciliation.

ARTICLE 7

Le procès-verbal de carence ou le procès-verbal d'échec total ou partiel de la tentative de conciliation est adressé par tous moyens, au plus tard le jour suivant l'expiration du délai mentionné à l'article 4, à chacune des parties en conflit et au ministre chargé du Travail.

ARTICLE 8

Lorsque les circonstances le justifient ou lorsque les intérêts mis en jeu dépassent le cadre de l'entreprise dans laquelle le différend collectif est né, le

ministre peut décider une deuxième tentative de, conciliation des parties, sur l'ensemble du différend ou sur les points qui n'ont pu être réglés ou qui l'ont été de manière insuffisante, devant l'inspecteur du Travail et des Lois sociales.

Toutes initiatives doivent être prises à ce niveau pour un règlement effectif du différend ou des points encore litigieux.

ARTICLE 9

En aucun cas, la durée totale de la procédure de conciliation ne peut excéder dix jours ouvrables à compter de la date de notification du différend au préfet et de commencement de la première tentative de conciliation, même lorsque le ministre décide une deuxième conciliation des parties.

ARTICLE 10

En cas d'échec de la tentative de conciliation des parties ou de conciliation partielle de celles-ci, le différend est soumis à l'une des procédures prévues à l'article 82.7 du Code du Travail.

ARTICLE 11

Est interdite toute grève avant épuisement de la procédure de conciliation et du délai de six jours ouvrables suivant la notification du procès-verbal de non conciliation ou de conciliation partielle des parties, avant épuisement de la procédure d'arbitrage prévue aux sections III et V, chapitre II, titre VIII du Code du Travail, ou en violation des dispositions d'un accord de conciliation, d'une sentence arbitrale ou d'une recommandation ayant acquis force exécutoire.

ARTICLE 12

Toute grève engagée ou continuée en contravention des dispositions prévues à l'article 82.16 du Code du Travail et en contravention de celles mentionnées aux articles 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 et 9 du présent décret, peut entraîner pour les travailleurs, la perte du droit à l'indemnité de préavis, à l'indemnité de licenciement le cas échéant, et aux dommages-intérêts pour rupture du contrat.

ARTICLE 13

Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires à celles prévues par le présent décret.

ARTICLE 14

Le ministre de l'Emploi, de la Fonction publique et de la Prévoyance sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal officiel de la République de Côte d'Ivoire.

Fait à Abidjan, le 7 mars 1996

Henri Konan BEDIE

DECRET N° 96-209 DU 7 MARS 1996 RELATIF AUX OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS

DECLARATION D'ENTREPRISE

ARTICLE PREMIER

Hormis les services à caractère purement administratif et les personnes morales de droit public relevant d'une réglementation particulière, est soumis aux dispositions prévues par le présent décret, toute entreprise ou tout établissement quelles qu'en soient la forme juridique et l'activité, occupant des travailleurs au sens défini à l'article 2 du Code du Travail.

ARTICLE 2

Toute personne physique ou morale qui exploite ou qui se propose de créer et d'ouvrir une entreprise ou un établissement employant des travailleurs soumis aux dispositions du Code du Travail, doit en faire la déclaration à l'inspecteur du Travail et des Lois sociales de son ressort avec toutes les indications portées sur un imprimé dont le modèle est prescrit par le ministre chargé du Travail.

ARTICLE 3

Lorsqu'ils n'emploient pas de personnel salarié, sont dispensés de la déclaration d'entreprise :

- les associations de toute nature ;
- les syndicats professionnels ;
- les établissements publics ou privés de bienfaisance.

Lorsqu'ils emploient du personnel salarié, les organisations et les établissements visés au précédent alinéa sont soumis à une déclaration sommaire comportant les indications suivantes :

- les nom et adresse de l'employeur ;
- la nature et le siège de l'activité ;
- le nombre de salariés utilisé.

ARTICLE 4

Les personnes employant exclusivement du personnel domestique ou gens de maison, sont tenues d'en faire la déclaration à la Caisse nationale de Prévoyance sociale.

ARTICLE 5

Une déclaration particulière doit être faite à l'inspecteur du Travail et des Lois sociales territorialement compétent dans les cas suivants :

cessation partielle ou complète de l'activité de l'entreprise qu'elle qu'en soit la durée et reprise de l'activité ;

- cessation définitive de l'entreprise ou de l'établissement;
- changement de son statut juridique ;
- transfert de son emplacement ;
- changement d'activité.

La déclaration doit être faite préalablement à l'événement qui l'a motivée et au plus tard huit jours après.

ARTICLE 6

Les différentes déclarations prescrites sont expédiées ou remises à l'inspecteur du Travail et des Lois sociales, par tous moyens susceptibles de preuve.

DECLARATION PERIODIQUE DE LA SITUATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

ARTICLE 7

Tout chef d'entreprise ou d'établissement soumis à la déclaration d'entreprise prévue à l'article 2, doit également fournir avant le 31 janvier de chaque année, une déclaration de la situation de la main-d'œuvre qu'il utilise.

La déclaration couvre la période comprise entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année précédente.

ARTICLE 8

La déclaration relative à la situation de la main-d'œuvre est établie en double exemplaire dont l'un est destiné à l'inspecteur du Travail et des Lois sociales et l'autre à l'Agence d'Etudes et de Promotion d'Emploi.

Elle doit comporter toutes les indications prévues sur l'imprimé dont le modèle est établi par le ministre chargé du Travail.

ARTICLE 9

La déclaration est expédiée ou remise aux autorités administratives mentionnées au précédent article, par tous moyens susceptibles de preuve.

REGISTRE D'EMPLOYEUR

ARTICLE 10

Demeurent en vigueur toutes les dispositions antérieures concernant le registre d'employeur.

ARTICLE 11

Constituent des contraventions de la troisième classe, et punies comme telles les infractions aux dispositions prévues aux articles 2 et 7 du présent décret ainsi qu'aux dispositions antérieurement prescrites concernant le registre d'employeur.

ARTICLE 12

Le ministre de l'Emploi, de la Fonction publique et de la Prévoyance sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal officiel de la République de Côte d'Ivoire.

Fait à Abidjan, le 7 mars 1996

Henri Konan BEDIE

ANNEXE

AU DECRET N° 96-209 DU 7 MARS 1996 RELATIF AUX OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS

MODELE N° 1

DECLARATION D'ENTREPRISE

Entreprise constituée d'un seul établissement :

- Nom ou raison sociale..... …….....
- Forme juridique ..... …….....
  - Propriété individuelle …….....…….....
  - Société (capital social) : montant libéré ….....…..
- Nom du chef de l'établissement: …….....
- Qualité du chef de l'établissement:.....
  - Propriétaire : …….....…….
  - Gérant salarié : …….....…..
  - Gérant libre : .....
  - Directeur appointé : …….....
  - Chef de chantier :.....
  - Autre (préciser) : .....
- Adresse de l'établissement: …….....……
- Nature de l'établissement :…….....…....

- Permanent:…….....…….
- Saisonniers : ....

- Activité principale réelle de l'établissement : …..…..
- Activité (s) secondaire (s), le cas échéant :…….....…...
- Nombre total de travailleurs: …….....
- Permanents (à temps plein : …..à temps partiel : ….)
- Saisonniers : …….
- Occasionnels (temporaires ……autres : ……..)
- Etrangers par nationalité : ……...
- Date d'ouverture de l'établissement : ……
- Masse salariale annuelle versée ou prévue : …….
- N° C.N.P.S : …….
- N° ou Code fiscal : ……
- Autres informations (préciser) : …….

MODELE N° 2

DECLARATION D'ENTREPRISE

<u>Entreprise comportant plusieurs établissements</u>

- Nom de l'entrepreneur ou raison sociale de l'entreprise:.....
- Forme juridique de l'entrepris: …….....
- Individuelle..... …….....
- Société (capital social …..) : montant libéré …….....

- Adresse du siège de l'entreprise: …….....
- Adresse du siège de l'établissement principal:.....
- Activité principale réelle de l'entreprise: ….....
- Nombre d'établissements dans l'entreprise:.....
  - Adresse (s).....
  - Activité (s).....
- Nombre total de travailleurs de l'entreprise et par établissement: …
  - Permanents (à temps plein…..... à temps partiel : ….....)
  - Saisonniers: …….....……
  - Occasionnels (temporaires ….....……autres : ….....)
  - Etrangers, par nationalité : …….....…….
- Date d'ouverture de l'entreprise: ….....……
- Date d'ouverture de chaque établissement: …….....
- Masse salariale annuelle versée par l'entreprise ou prévue : .....
- Masse salariale annuelle versée par établissement : ….....
- N° C.N.P.S. de chaque établissement : …….....
- N° ou Code fiscal de l'entreprise :.....
- N° ou Code fiscal de chaque établissement : ….....
- Autres informations (préciser): …….....

FICHIER DES ETABLISSEMENTS

I — IDENTIFICATION

1°) Etablissement

Sigle :..... . .....

Raison sociale : …….....……

Localisation (avenue, rue, lot) : …….....……..

2°) Entreprise mère

Sigle : …….....…….

Raison sociale : ....……

Siège social : …….....…….

Année de création de l'établissement : …….....……

Boîte postale : …….....……..

Téléphone : …….....……

N° C.N.P.S. …….....…….

Registre de commerce n° : …….....……

Compte contribuable n° : …….....……..

Branche d'activité de l'établissement (activité principale) : ..…

Forme juridique : …….....

II - EFFECTIF

1°) Effectif et masse salariale

	Effectif				Masse salariale			
	Permanents		Occasionnels		Permanents		Occasionnels	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Ivoirien								
Africain non ivoirien								
Non Africain								
Total								

2°) Effectif par catégories professionnelles

	Ivoirien		Africain non ivoirien		Non Africain		Total	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Direction								
Cadres								
Agents de maîtrise								
Employés qualifiés								
Employés non qualifiés								
Ouvriers spécialisés								
Manœuvres								
Apprentis								
Total								

3° Chiffre d'Affaire : .....

4° Valeur ajoutée : .....

5° Charges sociales annuelles versées en 1994 : .....

DECRET N° 96-285 DU 3 AVRIL 1996 RELATIF A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

ARTICLE PREMIER

Dans un but de promotion sociale et d'adaptation à l'évolution économique et technologique, le travailleur est en droit de bénéficier de la formation professionnelle continue et du perfectionnement professionnel.

La formation professionnelle continue et le perfectionnement professionnel peuvent être entrepris, à l'initiative de l'employeur ou à la demande du travailleur.

La formation professionnelle continue et le perfectionnement professionnel concernent tous les travailleurs, quels que soient les types de contrat qui les lient à l'employeur.

ARTICLE 2

L'employeur, en liaison avec les organismes de Formation professionnelle continue, détermine les critères d'admission des travailleurs à la formation ou au perfectionnement.

ARTICLE 3

Le coût de la formation professionnelle continue ou du perfectionnement du travailleur, est à la charge de l'employeur, sous réserve de la réglementation en vigueur concernant l'organisation, le financement et les modalités d'intervention des structures et organismes compétents dans le domaine de la formation professionnelle.

ARTICLE 4

Pendant la période de formation, le travailleur devra bénéficier du temps de liberté nécessaire qui sera déterminé en fonction du programme de formation ou de perfectionnement.

ARTICLE 5

L'employeur doit par tous moyens déterminer les actions de formation, de perfectionnement ou le cas échéant de reconversion professionnelle de ses travailleurs.

A cet effet, l'employeur peut solliciter l'intervention des structures et organismes de formation compétents.

ARTICLE 6

Tout travailleur dont le contrat de travail a été rompu, peut bénéficier d'une formation complémentaire, d'un perfectionnement ou d'une reconversion professionnelle dans les conditions qui seront déterminées par le ministre chargé de l'Emploi et le ministre chargé de la Formation professionnelle, compte tenu des besoins en main-d'œuvre.

ARTICLE 7

En cas de rupture sans motif légitime du contrat de travail à l'initiative du travailleur pendant la formation, le perfectionnement ou la reconversion professionnelle, l'employeur est en droit d'obtenir la réparation du préjudice qu'il subit.

Le travailleur pourra notamment, être tenu au remboursement total ou partiel du coût de la formation, du perfectionnement ou de la reconversion professionnelle dont il a bénéficié.

ARTICLE 8

Tout employeur reconnu complice de la rupture travailleur, pendant la durée de la formation est astreint, sous réserve de dommages et intérêts, au remboursement des frais de formation engagés par le précédent employeur.

Lorsque la rupture intervient moins de deux ans après la formation, l'employeur reconnu coupable encourt les mêmes peines.

ARTICLE 9

L'employeur et le travailleur peuvent fixer un délai après lequel, postérieurement à la formation, au perfectionnement ou à la reconversion professionnelle, le contrat de travail pourra être rompu, à l'initiative de chacune des parties intéressées.

ARTICLE 10

Le ministre de l'Emploi, de la Fonction publique et de la Prévoyance sociale et le ministre de l'Enseignement technique et de la Formation professionnelle sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal officiel de la République de Côte d'Ivoire.

Fait à Abidjan, le 3 avril 1996

Henri Konan BEDIE

DECRET N° 96-286 DU 3 AVRIL 1996 RELATIF A L'APPRENTISSAGE

ARTICLE PREMIER

L'apprentissage consiste en un système de transmission de savoir professionnel entre une personne qualifiée, reconnue «maître d'apprentissage », et une personne désireuse d'apprendre un métier ou une profession correspondant à la qualification du maître et pour lequel l'aptitude de la personne a été déterminée par voie d'orientation.

ARTICLE 2

L'apprentissage est fondé sur une formation en alternance de l'apprenti, à raison de 75 % du temps de formation en pratique obligatoire du métier dans l'entreprise d'accueil, et 25 % dans un centre de formation théorique complémentaire.

ARTICLE 3

Nul ne peut recevoir d'apprenti s'il n'est titulaire d'une carte de « maître d'apprentissage » délivrée par le ministre chargé de la Formation professionnelle.

Pour la détermination des critères de délivrance de cette carte, le ministre peut solliciter l'organisation professionnelle concernée.

Le maître doit satisfaire aux exigences prévues aux articles 12.4, 12.5, et 12.6 du Code du Travail.

ARTICLE 4

L'encadrement technique, pédagogique et administratif des personnes placées en apprentissage dans l'entreprise est assuré par des conseillers d'apprentissage.

Le conseiller d'apprentissage est un agent technique ayant la formation théorique et une expérience pratique avérée de l'enseignement d'un métier.

Le conseiller d'apprentissage est appelé à :

- suivre les progrès accomplis par les apprentis ;
- Conseiller techniquement et pédagogiquement toute personne responsable de la formation ;
- dispenser des cours théoriques et pratiques complémentaires dans sa spécialité.

ARTICLE 5

Toute personne physique ou morale qui forme un apprenti sans remplir les conditions prévues à l'article 3 du présent décret, sera considérée comme employeur du prétendu apprenti et soumis à toutes les obligations attachées à la qualité d'employeur, à compter de la date de l'apprentissage irrégulier.

ARTICLE 6

Tout candidat à l'apprentissage, doit subir un examen médical, avant le début de sa formation, pour déterminer son aptitude aux conditions de l'apprentissage et à celles ultérieures concernant l'exercice de la profession ou du métier envisagé.

L'examen médical du futur apprenti est effectué par :

- le médecin de l'Inspection médicale du Travail ;

- le médecin de centre médico-scolaire ou de centre hospitalier universitaire, régional ou local ;
- tout autre médecin agréé, à cet effet, par le ministre de la Santé.

En cas d'inaptitude médicalement constatée, l'apprentissage ne peut avoir lieu pour le métier ou la profession initialement envisagé.

ARTICLE 7

Pour l'efficacité de l'apprentissage tout apprenti peut subir un test, permettant de déceler ses aptitudes au métier à lui apprendre.

Cette orientation est faite par la structure chargée de l'organisation pédagogique de l'apprentissage.

ARTICLE 8

Le contrat d'apprentissage est conclu, par écrit, conformément à l'article 12.2, alinéa 2 du Code du Travail, compte tenu des usages dans le métier ou la profession, et des conventions de l'Organisation internationale du Travail applicables en Côte d'Ivoire.

ARTICLE 9

Le contrat d'apprentissage est rédigé en cinq originaux, et soumis, par le maître d'apprentissage à l'Agence nationale de la Formation professionnelle pour être visé.

ARTICLE 10

Après visa, l'Agence nationale de la Formation professionnelle transmet :

- un exemplaire du contrat à l'Agence d'Etude et de Promotion de l'Emploi pour l'évaluation des potentialités d'emploi ultérieur ;
- un exemplaire à l'inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort territorial ou à son délégué, pour le suivi des conditions de travail des apprentis ;
- un exemplaire au « maître d'Apprentissage »
- un exemplaire à l'apprenti ou à son représentant légal.
- l'Agence conserve le dernier exemplaire dans ses archives pour y être reconnu en cas de besoin.

ARTICLE 11

La durée du contrat d'apprentissage peut varier selon le métier à apprendre. Elle ne peut excéder trois années. Si pour une raison indépendante de la volonté de l'apprenti ou du maître, la durée prévue dans le contrat n'a pu suffire à la formation, l'Agence nationale de la Formation professionnelle peut accorder une prorogation, qui en tout état de cause, ne peut excéder douze mois.

La durée minimum peut être réduite, notamment dans les cas de complément d'apprentissage, en vue d'une qualification supérieure.

ARTICLE 12

Le contrat d'apprentissage fait obligatoirement mention :

- des nom, prénoms, âge, profession et domicile du maître, ou raison sociale de l'entreprise qui engage l'apprenti ;
- des nom, prénoms et qualification du maître d'apprentissage ;
- des nom, prénoms, âge et domicile de l'apprenti ;
- des nom, prénoms, profession et domicile de ses père et mère ou de son tuteur ;
- de la date et de la durée du contrat ;
- de la mention du métier qui sera enseigné ;
- des conditions de rémunération, de nourriture, de logement et de toutes autres conditions conformes à la réglementation en vigueur ;
- du lieu d'exécution du contrat ;
- de la mention des cours professionnels que le maître s'engage à dispenser à l'apprenti.

ARTICLE 13

L'inspecteur du Travail et des lois sociales ou son délégué peut aider ou participer à la rédaction du contrat d'apprentissage, à l'initiative de toute partie concernée.

Il a compétence pour exiger, de l'apprenti ou du maître, en accord avec le conseiller d'apprentissage, la modification ou la suppression de toute clause dudit contrat qui s'avère contraire à la législation du Travail et aux intérêts de l'Etat.

ARTICLE 14

Le maître d'apprentissage bénéfice d'avantages financiers attachés à la conclusion du contrat.

Ces avantages financiers seront déterminés par arrêté du ministre de l'Economie et des Finances.

La taxe d'apprentissage contribue à ces avantages.

ARTICLE 15

Le contrat d'apprentissage doit prévoir une pré-rémunération de l'apprenti à compter du treizième mois.

Cette pré-rémunération sera fixée d'accord parties. Elle ne peut être inférieure à 30 % du SMIG.

ARTICLE 16

Outre la pré-rémunération, l'apprenti a droit à une carte de transport dans les mêmes conditions que l'élève ou l'étudiant.

ARTICLE 17

Nul candidat ne peut être admis en apprentissage s'il n'est couvert par une assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.

ARTICLE 18

Au terme de la durée de la formation, le maître 'apprentissage doit délivrer une attestation constatant l'exécution du contrat conformément à l'article 12.9, alinéa 2 du Code du Travail.

L'attestation doit mentionner particulièrement la catégorie professionnelle obtenue. Le maître en adresse copie à l'Agence de la Formation professionnelle qui délivre à son tour à l'apprenti un Certificat de fin d'Apprentissage. L'Agence constate la fin de l'apprentissage et en informe l'Agence d'Etude et de Promotion de l'Emploi et l'Inspection du Travail.

ARTICLE 19

Tout apprenti peut être admis à se présenter aux différents niveaux d'examens professionnels et techniques, organisés notamment par les structures compétentes en vue de recevoir le ou les diplômes correspondants.

ARTICLE 20

Le contrat d'apprentissage peut être renouvelé à son terme, dans les conditions de l'article 11 au cas où la qualification de l'apprenti est estimée insuffisante par :

- le maître d'apprentissage ;
- le conseiller d'apprentissage.

Le renouvellement est également possible, après l'échec l'apprenti à l'examen mentionné à l'article 12.10 du Code du Travail ou aux examens prévus au précédent article.

ARTICLE 21

Le contrat d'apprentissage peut être rompu :

- d'accord parties ;
- à l'initiative du maître d'apprentissage ou de l'apprenti majeur, ou de son représentant légal lorsqu'ils estiment avoir une cause légitime ;

- en cas de force majeure.

ARTICLE 22

Dans le cadre de l'organisation de l'enseignement professionnel, des cours théoriques sont dispensés aux apprentis.

Le maître laisse à l'apprenti le temps et la liberté de les suivre. La fréquentation des cours par l'apprenti est obligatoire.

Un livret spécial dénommé livret d'assiduité que signent au moins une fois par mois le maître et le représentant de l'apprenti permet de contrôler cette fréquentation.

Les services de l'enseignement professionnel peuvent solliciter la collaboration des organisations professionnelles et des structures de formation privées habilitées.

Des modalités particulières de prise en charge du coût de cet enseignement, feront l'objet d'un arrêté conjoint du ministre chargé de l'apprentissage et du ministre de l'Economie et des Finances.

ARTICLE 23

L'apprenti qui a subi avec succès l'examen prévu aux articles 12.10 du Code du Travail et 19 du présent décret, doit recevoir un diplôme de fin d'apprentissage déterminant son classement dans la hiérarchie professionnelle.

ARTICLE 24

Au terme de la formation, l'apprenti qui ne subit pas d'examen, doit recevoir une attestation de fin d'apprentissage délivrée par le maître en vue de faciliter son embauche.

ARTICLE 25

Tout maître dont l'apprenti ou plus de 50 % des apprentis, ont échoué deux fois successivement à l'un des examens mentionnés à l'article 19, ne peut recevoir d'autres apprentis à former, sauf s'il obtient, après un délai minimal de deux ans, à compter de la date de constat du deuxième échec, un nouvel agrément conformément à l'article 3, alinéa premier du présent décret.

ARTICLE 26

Les maîtres d'apprentissage qui forment des apprentis peuvent se regrouper par secteur ou branche d'activité, ou selon toute autre modalité, pour s'organiser et pour faciliter leurs relations avec les institutions et les organismes intervenant dans le domaine de l'apprentissage, ou susceptibles de leur fournir toute forme d'assistance.

ARTICLE 27

Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires au présent décret.

ARTICLE 28

Le ministre de l'Emploi, de la Fonction publique et de la Prévoyance sociale, le ministre de l'Economie et des Finances et le ministre de l'Enseignement technique et de la Formation professionnelle sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal officielde la République de Côte d'Ivoire.

Fait à Abidjan, le 3 avril 1996

Henri Konan BEDIE

DECRET N° 96-287 DU 3 AVRIL 1996 RELATIF AU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE PREMIER

Le contrat de travail est passé librement et sous réserve des dispositions du Code du Travail, il est conclu dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter.

Toutefois, le contrat de travail à durée déterminée doit être stipulé par écrit, conformément aux dispositions prévues à 1'article 14.2 du Code du Travail.

ARTICLE 2

Le contrat de travail doit comporter les mentions suivantes :

- la date et le lieu d'établissement du contrat ;
- les nom, prénoms, profession et domicile de l'employeur ;
- les nom, prénoms, sexe, date et lieu de naissance, la filiation, le domicile et la nationalité du travailleur, son métier ou sa profession;
- la nature et la durée du contrat ;
- le classement du travailleur dans la hiérarchie professionnelle, son salaire et les accessoires du salaire ;
- le ou les emplois que le travailleur sera appelé à tenir dans l'entreprise ou ses établissements implantés en Côte d'Ivoire ;
- la référence aux textes réglementaires ou aux conventions collectives qui régissent l'ensemble des rapports entre employeur et travailleur ;
- éventuellement, les clauses particulières convenues entre les Parties.

ARTICLE 3

Une lettre d'embauche peut remplacer le contrat. La lettre d'embauche devra toutefois comporter les six premières mentions prévues au précédent article.

ARTICLE 4

Le contrat de travail ou la lettre d'embauche est rédigé dans la langue française.

Il doit être revêtu de la signature de l'employeur et de celle du travailleur.

Si l'une des parties ne sait pas lire ou signer, l'indication est faite sur le contrat que l'intéressé a pu se faire expliquer, le cas échéant par un moyen susceptible de preuve, le contenu du contrat.

ARTICLE 5

Dès sa conclusion, l'employeur devra :

- faire la mention de tout contrat ou de toute lettre d'embauche, sur le registre d'employeur prévu à l'article 93.2 du Code du Travail ;
- remettre un exemplaire du contrat ou de la lettre d'embauche au travailleur intéressé.

ARTICLE 6

L'employeur devra transmettre, à la fin de chaque mois a l'Agence d'Etudes et de Promotion de l'Emploi, les exemplaires de tous contrats et lettres d'embauche établis au cours du même mois, et remis aux travailleurs embauchés pendant cette période.

ARTICLE 7

Tout travailleur d'une autre nationalité doit être titulaire d'un contrat de travail ou d'une lettre d'embauche soumis au visa préalable du ministre chargé de l'Emploi, sur un formulaire établi à cet effet.

Le visa doit être obtenu dans un délai maximum de huit jours suivant le dépôt du formulaire.

L'employeur s'acquittera des frais d'établissement du formulaire de visa dont le montant est fixé par arrêté du ministre chargé de l'Emploi.

ARTICLE 8

Lorsqu'au terme du délai mentionné au précédent article, le ministre n'a pas fait connaître sa décision, le visa est acquis.

ARTICLE 9

Sauf clauses particulières mentionnées dans son contrat, le travailleur d'une autre nationalité bénéficie de l'égalité de traitement avec les travailleurs nationaux, occupant le même emploi ou ayant la même qualification que l'intéressé.

ARTICLE 10

L'employeur peut s'acquitter de son obligation éventuelle de pourvoir au logement du travailleur par le paiement d'une indemnité dont le montant est déterminé d'accord parties, en fonction de la catégorie professionnelle du bénéficiaire et des loyers pratiqués dans le secteur de l'immobilier.

ARTICLE 11

En cas de résiliation du contrat de travail visé à l'article 7, avant le terme convenu, l'employeur est tenu d'aviser l'Agence d'Etudes et de Promotion de l'Emploi dès la date de cette résiliation.

ARTICLE 12

Tout faux ou toute infraction commis concernant les dispositions prévues aux articles premier alinéa 2, 6, 7, 9, 10, et 11 du présent décret sera sanctionné des amendes ou des peines applicables conformément à la réglementation en vigueur.

ARTICLE 13

Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires au présent décret.

ARTICLE 14

Le ministre de l'Emploi, de la Fonction publique et de la Prévoyance sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal officiel de la République de Côte d'Ivoire.

Fait à Abidjan, le 3 avril 1996

Henri Konan BEDIE

DECRET N° 98-38 DU 28 JANVIER 1998 RELATIF AUX MESURES GENERALES D'HYGIENE EN MILIEU DU TRAVAIL

CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE PREMIER

Est soumis aux dispositions du présent décret, tout établissement, tout service où sont employés des travailleurs au sens de l'article 2 du Code du Travail quelle qu'en soit la nature, qu'il soit public ou privé.

HYGIENE DU MILIEU DU TRAVAIL ET INSTALLATION SANITAIRE

HYGIENE DU MILIEU DU TRAVAIL

ARTICLE 2

Les locaux affectés au travail seront tenus en état constant de propreté.

Le sol sera nettoyé complètement au moins une fois par jour. Dans les établissements ou parties d'établissements où le travail n'est pas organisé d'une façon ininterrompue de jour et de nuit ce nettoyage sera effectué avant l'ouverture ou après la clôture du travail, mais jamais pendant le travail.

Le nettoyage sera fait; soit par aspiration, soit par tout autre procédé ne soulevant pas de poussière tels que le lavage, l'usage de brosse ou linges humides.

Les murs et les plafonds feront l'objet de fréquents nettoyages.

Les murs des locaux autres que ceux visés à l'article 3 ci-après seront recouverts, soit d'enduits, soit de peintures soit de lait de chaux.

ARTICLE 3

Dans les locaux, où l'on travaille des matières insalubres ou altérables, le sol sera rendu imperméable et nivelé ; les murs seront recouverts d'un enduit permettant un lavage efficace.

Le sol sera lavé quotidiennement et les murs lessivés au moins une fois par trimestre avec une solution désinfectante.

Les résidus putrescibles ne devront pas demeurer dans les locaux affectés au travail et seront enlevés au fur et à mesure, à moins qu'ils ne soient déposés dans des récipients métalliques hermétiquement clos, vidés et lavés au moins une fois par jour.

ARTICLE 4

Les poussières et les gaz incommodes, insalubres ou toxiques seront évacués directement en dehors des locaux de travail au fur et à mesure de leur production afin d'observer les concentrations maximales admissibles.

Pour les brouillards, vapeurs, gaz, poussières légères, il sera installé à la source de l'émission un système d'aspiration ou le cas échéant des hottes avec cheminée d'appel ou tout autre appareil d'élimination efficace.

Pour les poussières provoquées par les meules, les batteurs, les broyeurs et tout autre appareil mécanique, il sera installé également à la source de l'émission un dispositif efficace d'élimination des poussières.

Pour les gaz lourds, tels que les vapeurs de mercure, de sulfure de carbone, la ventilation aura lieu per descensum, les tables ou appareils de travail seront mis en communication directe avec le ventilateur.

La pulvérisation des matières irritantes et toxiques ou autres opérations, telle que le tamisage et l'embarillage de ces matières, se fera mécaniquement en appareils clos.

Dans les cas exceptionnels où l'exécution des mesures de protection contre les poussières, vapeurs ou gaz irritants ou toxiques, prescrites ci-dessus, serait reconnue impossible par le médecin-inspecteur du Travail ou l'inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort, des masques et dispositifs de protection appropriés, dont les travailleurs doivent disposer, devront être effectivement utilisés.

Le chef d'entreprise devra prendre toutes mesures utiles pour que ces masques et dispositifs soient maintenus en bon état de fonctionnement et désinfectés avant d'être attribués à un nouveau titulaire.

ARTICLE 5

Dans les locaux fermés affectés au travail, le cubage d'air par personne employée ne pourra être inférieur à ... mètres cubes.

Le cubage d'air sera de 12 mètres cubes, au moins, par personne employée dans les laboratoires, cuisines, caves ; il en sera de même dans les locaux exposant à l'inhalation de produits chimiques ou délétères et dans les magasins, boutiques et bureaux ouverts au public.

ARTICLE 6

Les locaux fermés affectés au travail seront aérés. Ils seront munis de fenêtres ou autres ouvertures donnant directement sur l'extérieur et assurant une aération suffisante pour empêcher une élévation anormale de la température.

Dans les locaux situés en sous-sol, des mesures seront prises pour introduire de l'air neuf à raison de 30 mètres cubes, au moins, par heure et par personne

occupée et pour que le volume de l'air ainsi introduit ne soit, en aucun cas, inférieur par heure à deux fois le volume du local.

Ces mesures devront être telles que l'air introduit dans le sous-sol, si besoin est, soit préalablement épuré par filtration ou tout autre moyen efficace. L'air usé et vicié ne sera pas évacué par les passages et escaliers.

Pour l'application de ces dispositions, est considéré comme local situé en sous-sol tout local dont le plancher est situé à un niveau inférieur à celui du sol environnant, lorsqu'il n'est pas muni de fenêtre ou autres ouvertures donnant directement sur l'extérieur et permettant de renouveler l'air en quantité suffisante et le maintenir dans l'état de pureté nécessaire pour assurer la santé du personnel.

INSTALLATIONS SANITAIRES

ARTICLE 7

Des mesures seront prises par le chef d'établissement pour que les travailleurs disposent d'eau potable pour la boisson, à raison d'un minimum de six litres par travailleur et par jour.

Si cette eau ne provient pas d'une distribution publique qui la garantit potable, le médecin-inspecteur du Travail ou l'inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort pourra mettre l'employeur en demeure de faire effectuer à ses frais l'analyse de cette eau.

ARTICLE 8

Les chefs d'établissement mettront des lavabos et des vestiaires à la disposition de leur personnel.

Les lavabos devront être installés dans les locaux spéciaux isolés des locaux de travail, mais placés à leur proximité. L'installation des vestiaires sera

soumise aux mêmes prescriptions dans les établissements occupant au moins dix travailleurs.

Le sol et les parois de ces locaux spéciaux seront en matériaux imperméables.

Ils devront être bien aérés, éclairés, tenus en état constant de propreté et nettoyés au moins une fois par jour.

Le sol sera recouvert de carreaux ou de granite de même que les parois, sur une hauteur d'au moins deux mètres,

Dans les établissements occupant un personnel mixte, les installations pour le personnel masculin et celles pour le personnel féminin seront séparées.

L'obligation pour le chef d'établissement de mettre des vestiaires à la disposition de son personnel, existe lorsque tout ou partie de celui-ci est amené à modifier son habillement pour l'exécution de son travail.

Les vestiaires seront pourvus d'armoires individuelles fermant à clef ou à cadenas. Ces armoires dont les portes seront perforées en haut et en bas, devront avoir une hauteur d'au moins 0,90 m (pieds non compris) et comporter une tablette pour la coiffure. Elles seront munies d'une tringle porte-cintres et d'un nombre suffisant de cintres. Les parois ne devront comporter aucune aspérité.

Lorsque des vêtements de travail mouillés ou souillés de matières salissantes ou malodorantes devront être rangés de façon habituelle dans un vestiaire, les armoires de celui-ci devront présenter un compartiment réservé à ces vêtements et muni de deux patères. Des armoires identiques seront mises à la disposition du personnel appelé à manipuler des matières pulvérulentes, explosives ou inflammables.

Les armoires seront complètement nettoyées au moins une fois par semaine.

Les lavabos seront à eau courante, à raison d'un robinet ou orifice pour dix personnes.

Du savon et des serviettes seront mis à la disposition des travailleurs.

ARTICLE 9

Dans les établissements où sont effectués certains travaux insalubres ou salissants dont la liste est fixée par arrêté, il sera installé des douches qui seront mises à la disposition du personnel.

Le sol sera recouvert de carreaux ou de granito de même que les parois, sur une hauteur d'au moins deux mètres.

Le local devra être tenu en état constant de propreté.

ARTICLE 10

Les travailleurs, quel qu'en soit le nombre devront disposer de Water-closet (W.C.). Ces installations ne devront pas communiquer directement avec les locaux fermés où le personnel est appelé à séjourner. Elles seront aménagées et ventilées de manière à ne dégager aucune odeur. Un intercepteur hydraulique sera toujours installé entre la cabine et la fosse d'égout.

Elles seront couvertes d'une toiture fixée à demeure. Chaque cabine sera munie d'une porte pleine ayant au moins 1,50 m de hauteur et pourvue de dispositifs permettant de la fermer aussi bien de l'intérieur que de l'extérieur.

Lorsque l'établissement est ou peut être branché sur une distribution publique d'eau, chaque cabine de Water-closet devra être munie d'une chasse d'eau qui sera maintenue en bon état de fonctionnement.

Les Water-Closet seront convenablement éclairés. Les parois seront carrelées sur une hauteur d'au moins deux mètres. Le sol sera recouvert de carreaux ou de granito.

Il y aura au moins un cabinet à siège et un urinoir pour vingt-cinq hommes, un cabinet à siège pour quinze femmes.

Dans les établissements ou parties d'établissements qui emploient un personnel mixte, les cabinets d'aisance seront nettement séparés pour le

personnel masculin et le personnel féminin, à l'exception de ceux des bureaux.

Les cabinets d'aisance et les urinoirs seront complètement nettoyés au moins une fois par jour.

Les effluents seront, sauf dans le cas d'installations temporaires, telles que les chantiers, évacués soit dans les collecteurs d'égouts publics, soit dans des fosses d'un modèle agréé par le service local d'hygiène.

L'emploi de puits absorbants sera interdit, sauf autorisation du médecin-inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort, dans le cas d'établissements isolés ou d'installations temporaires, telles que les chantiers.

Dans les établissements occupant au moins 100 travailleurs, un personnel sera spécialement recruté et affecté au nettoyage des installations sanitaires.

ARTICLE 11

Un siège approprié, chaise, banc ou tabouret, sera mis à la disposition du travailleur à son poste de travail ou la nature du travail impose la station débout prolongée. Ces sièges seront distincts de ceux qui pourront être mis à la disposition du public.

Les gardiens devront disposer d'un abri.

ARTICLE 12

Les infractions aux dispositions du présent décret constituent des contraventions de la deuxième classe et sont punies comme telles.

ARTICLE 13

Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires au présent décret.

ARTICLE 14

Le ministre de l'Emploi, de la Fonction publique et de la Prévoyance sociale est chargé de l'exécution du décret qui sera publié au Journal officiel de la République de Côte d'Ivoire.

Fait à Abidjan, le 28 janvier 1998

Henri Konan BEDIE

DECRET N° 98-39 DU 28 JANVIER 1998 RELATIF AU REGIME DES CONGES PAYES RELEVANT DU CODE DU TRAVAIL

SECTION 1 :

DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE PREMIER

Le régime des congés payés des travailleurs relevant du Code du Travail est déterminé en application du chapitre V dudit Code, par les dispositions du présent décret.

SECTION 2 :

DROIT DE JOUISSANCE DE CONGE

ARTICLE 2

Le droit de jouissance au congé est acquis pour tous les travailleurs après douze mois de travail effectif.

Des Conventions collectives peuvent, dans les conditions prévues à l'article 72.2 du Code du Travail disposer que les congés doivent être pris au cours d'une période déterminée de l'année et fixer, à l'intérieur de cette période, l'ordre des départs.

ARTICLE 3

L'appréciation des droits au congé du travailleur sur une période de référence qui s'étend de la date de son embauche ou de son retour du dernier congé qui précède celui de son départ pour le nouveau congé.

ARTICLE 4

Acquiert droit au congé tout travailleur qui, au début de la période du congé annuel, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif.

SECTION 3 :

DUREE DU CONGE

ARTICLE 5

La durée du congé est déterminée, au cours de la période de référence prévue à l'article 3 ci-dessus, à raison de :

- deux jours ouvrables par mois de travail pour les adultes ;
- deux jours et deux dixièmes de jours ouvrables par mois de travail pour les jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit ans et apprentis.

Lorsque le nombre de jours ouvrables ainsi calculé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est arrondie au nombre entier de jours immédiatement supérieur.

Pour la détermination de la durée du congé acquis, sont considérées comme périodes de travail :

a) les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;

b) dans une limite de six mois, les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause de maladie dûment constatée par un médecin agréé ;

c) les périodes de repos des femmes en couches prévues aux articles 23.4 et 23.5 du Code du Travail.

ARTICLE 6

Quelle que soit la durée de leurs services dans l'établissement, les jeunes travailleurs et apprentis, âgés de moins de dix-huit (18) ans, ont droit, s'ils le demandent, à un congé fixé à vingt-quatre jours ouvrables.

Pour les journées de congé dont ils réclameraient ainsi le bénéfice, ils ne peuvent exiger une allocation de congé payé, en sus de celle qu'ils ont acquise, à raison du travail accompli au moment ornent de leur départ en congé.

ARTICLE 7

La durée du congé fixée à l'article 5 ci-dessus, est augmentée à raison de :

- deux jours ouvrables après quinze ans de services continus dans la même entreprise ;
- quatre jours ouvrables après vingt ans de services continus dans la même entreprise ;
- six jours ouvrables après vingt cinq ans de services continus dans la même entreprise ;
- huit jours ouvrables après trente ans de services continus dans la même entreprise.

Toutefois le cumul de ce supplément avec le congé principal ne doit pas avoir pour effet de porter à plus de trente (30) jours ouvrables, pour douze (12) mois de services, le total exigible.

ARTICLE 8

Les femmes salariées ou apprenties, âgées de moins de vingt-et-un (21) ans au dernier jour de la période de référence, bénéficient de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge.

Les femmes âgées de plus de vingt et un ans à la date précitée bénéficient du même avantage pour tout enfant à charge à compter du quatrième.

Est réputé enfant à charge, l'enfant de la femme salariée enregistré à l'état civil et qui n'a pas atteint l'âge de quinze (15) ans à l'expiration de la période de référence.

ARTICLE 9

Le congé supplémentaire prévu au profit des femmes salariées ou apprenties est réduit à un jour si la durée du congé normal, déterminée en application des autres dispositions du présent décret qui leur sont applicables, n'excède pas huit jours.

SECTION 4 :

AMENAGEMENT DU CONGE

ARTICLE 10

Le congé payé ne dépassant pas quatorze jours consécutifs doit être continu.

Le congé d'une durée supérieure à quatorze jours consécutifs peut être fractionné à l'employeur avec l'agrément du salarié. Les qualités de fractionnement peuvent être déterminées conformément à l'article 25.7 du Code du Travail.

En cas de fractionnement, une fraction doit être au moins de quatorze jours consécutifs, compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

ARTICLE 11

Les Conventions collectives peuvent, conformément à l'article 72-2 du Code du Travail, prévoir le report de la jouissance du congé acquis, avec l'agrément du travailleur, dont les droits en la matière se cumulent avec ceux acquis ultérieurement pour le temps de service accompli au cours de la période de report.

SECTION 5 :

CALCUL DE L'ALLOCATION DE CONGE

ARTICLE 12

L'allocation afférente au congé prévu à l'article ci-dessus est égale à un pourcentage de la rémunération totale perçue par le travailleur au cours de la période de référence.

Ce pourcentage est de 1/12 de la rémunération totale pour tous les travailleurs. Cette rémunération totale peut être constituée, en totalité ou en partie par des commissions ou primes et prestations diverses ou indemnités représentatives de ces prestations dans la mesure où celles-ci ne constituent pas un remboursement de frais.

Les périodes assimilées à un temps de travail en application de l'article 5 du présent décret doivent être considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement pendant lesdites périodes.

ARTICLE 13

L'allocation afférente au congé des jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit (18) ans et apprentis est égale à 11/120 de la rémunération acquise pendant le temps de travail ouvrant droit au congé de deux (2) jours ouvrables par mois, calculé dans les conditions prévues à l'article 12 ci-dessus.

ARTICLE 14

Chaque jour de congé supplémentaire accordé au titre de l'ancienneté conformément aux dispositions de l'article 7 du présent décret ou au titre des charges de famille, conformément aux dispositions des articles 8 et 9 ci-dessus donne lieu à l'attribution d'une allocation égale au quotient de l'allocation afférente au congé principal par le nombre de jours ouvrables compris dans ce congé.

ARTICLE 15

Dans les professions où, d'après les stipulations du contrat du travail, la rémunération du personnel est constituée en totalité ou en partie, de pourboires versés par la clientèle, la rémunération à prendre en considération pour la détermination de l'allocation de congé est la rémunération évaluée forfaitairement par la Convention collective ou, à défaut, par arrêté du ministre chargé du Travail, compte tenu de la catégorie de classement de chaque travailleur dans la hiérarchie professionnelle.

ARTICLE 16

En cas de rupture ou d'expiration du contrat avant que le travailleur n'ait pu prendre effectivement ses congés une indemnité calculée sur la base des droits à congé acquis au jour de l'expiration du contrat doit lui être versée à titre de compensation.

ARTICLE 17

Les dispositions qui précèdent ne portent pas atteinte aux stipulations des Conventions ou des contrats individuels de travail ni aux usages qui assureraient des congés payés de plus longue durée.

En aucun cas, les salariés ne doivent bénéficier d'une durée totale de congé et d'une indemnité inférieures à celles qui leur étaient garanties par le régime légal antérieurement applicable.

SECTION 6 :

PENALITES

ARTICLE 18

Constituent des contraventions de la deuxième classe, les infractions aux dispositions du présent décret.

SECTION 7 :

DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 19

Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires à celles du présent décret.

ARTICLE 20

Le ministre de l'Emploi, de la Fonction publique et de la Prévoyance sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal officiel de la République de Côte d'Ivoire.

Fait à Abidjan, le 28 janvier 1998

Henri Konan BEDIE

DECRET N° 98-40 DU 28 JANVIER 1998 RELATIF AU COMITE TECHNIQUE CONSULTATIF POUR L'ETUDE DES QUESTIONS INTERESSANT L'HYGIENE ET LA SECURITE DES TRAVAILLEURS

ATTRIBUTIONS DU COMITE

ARTICLE PREMIER

Le Comité technique consultatif pour l'étude des questions intéressant l'Hygiène et la Sécurité des travailleurs institué à l'article 92-1 du Code de Travail a pour mission d'émettre des avis, de formuler des propositions et des résolutions sur toutes les questions concernant la santé et la sécurité des travailleurs.

COMPOSITION DU COMITE

ARTICLE 2

Le Comité technique est composé en nombre égal :

- de membres fonctionnaires ;
- de représentants des travailleurs ;
- de représentants des employeurs.

Sont membres fonctionnaires, outre le directeur de l'Inspection médicale du Travail, président du Comité, représentant le ministre chargé du Travail :

- le représentant du ministre chargé de la Santé publique ;
- le représentant du ministre chargé des Travaux publics ;

- le représentant du ministre chargé de l'Agriculture ;
- le représentant du ministre chargé de l'Enseignement technique et de la Formation professionnelle ;
- le représentant du ministre chargé de l'Environnement ;
- le représentant du ministre chargé de la Justice ;
- le représentant du ministre chargé de l'Industrie ;
- un administrateur du Travail et des Lois sociales.

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

La durée du mandat des membres non fonctionnaires est de deux ans. Le mandat est renouvelable indéfiniment.

Il est désigné, dans les mêmes conditions et simultanément, autant de membres suppléants que de membres titulaires employeurs et travailleurs.

Les représentants des employeurs et des travailleurs qui perdent la qualité en raison de laquelle ils ont été nommés sont remplacés immédiatement pour la durée du mandat restant à couvrir.

Lorsqu'une vacance se produit parmi les membres titulaires du Comité, par suite de décès, démission ou déchéance, il est pourvu à la désignation d'un nouveau membre dans un délai maximum de trois mois. Le mandat des membres ainsi désignés prend fin à la date à laquelle aurait expiré le mandat des membres qu'ils remplacent.

Peut être désigné comme membre du Comité en qualité de représentant d'une organisation d'employeurs ou de travailleurs tout citoyen jouissant de ses droits civils et politiques.

Les fonctions de membre du Comité technique consultatif sont gratuites.

FONCTIONNEMENT DU COMITE

ARTICLE 3

Le Comité technique consultatif se réunit au moins une fois l'an sur convocation et sous la présidence du directeur de l'Inspection médicale du Travail ou son représentant.

La convocation indique l'ordre du jour de la séance. Elle est accompagnée d'une documentation préparatoire.

Le Comité se réunit également à la demande de la majorité de ses membres.

ARTICLE 4

A la demande du président ou de la majorité des membres du Comité, peuvent être convoqués, à titre consultatif, des fonctionnaires qualifiés ou des personnalités compétentes en matière de Santé et de Sécurité au travail. Ces experts et techniciens expriment leur avis sur les questions inscrites à l'ordre du jour, mais ne prennent pas part au vote.

Le Comité peut, également demander aux Administrations compétentes ainsi qu'aux entreprises, par l'intermédiaire de son président, tous documents ou informations utiles à l'accomplissement de sa mission.

Le Comité technique consultatif peut constituer des sous-comités chargés de procéder à l'étude des questions soumises à son avis. Ces sous-comités peuvent être complétés par des personnes ayant une compétence particulière sur les questions mises à l'étude et qui participent aux travaux avec voix délibérative.

ARTICLE 5

Les avis que le Comité est appelé à fournir sont donnés soit en séance plénière, soit par un sous-comité, lorsque ce dernier a été expressément mandaté à cet effet.

En séance plénière, le Comité ne peut valablement émettre d'avis que lorsque la moitié au moins de ses membres est présente.

ARTICLE 6

Le Secrétariat du Comité technique consultatif est assuré par un fonctionnaire de la direction de l'Inspection médicale du Travail.

Chaque séance du Comité ou de sous-comité donne lieu à l'établissement d'un procès-verbal.

Tout membre du Comité ou de sous-comité peut demander l'insertion au procès-verbal des déclarations faites par lui et l'annexion audit procès-verbal des notes établies et déposées avant la fin de la séance.

Les procès-verbaux sont communiqués aux membres du Comité technique consultatifs dans un délai maximum d'un mois. Ces procès-verbaux sont conservés dans les archives de l'Inspection médicale du Travail.

ARTICLE 7

Le présent décret abroge toutes dispositions antérieures contraires.

ARTICLE 8

Le ministre de l'Emploi, de la Fonction publique et de la Prévoyance sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal officiel de la République de Côte d'Ivoire.

Fait à Abidjan, le 28 janvier 1998

Henri Konan BEDIE

DECRET N° 98-41 DU 28 JANVIER 1998 RELATIF AUX CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

SECTION 1 :

CONDITIONS DE PUBLICATION

ARTICLE PREMIER

La Convention collective de Travail est établie sur papier libre écrit en langue française et signée par chacune des parties contractantes.

La Convention collective est applicable, sauf stipulation contraire, à partir du jour qui suit son dépôt au greffe du tribunal du Travail ou, à défaut, au greffe de la section détachée du tribunal de première instance du lieu où elle a été passée.

Les parties peuvent convenir qu'elle ne sera applicable dans le ressort d'un tribunal du Travail ou d'une section détachée de tribunal de première instance que si elle est déposée au greffe desdites juridictions.

ARTICLE 2

Le dépôt est effectué aux soins de la partie la plus diligente à frais communs et en triple exemplaires :

Deux exemplaires du texte de la Convention signée par les parties sont adressés dans les deux jours qui suivent le dépôt par le greffier à l'inspecteur du Travail et des Lois sociales à charge pour ce dernier de transmettre un exemplaire au ministre chargé du Travail.

Le greffier dresse le procès-verbal du dépôt et en délivre immédiatement récépissé.

La date du dépôt portée sur le récépissé délivré par le greffier, sert de point de départ pour le délai d'application de la Convention.

ARTICLE 3

Les parties qui adhèrent à une Convention collective, en conformité avec les dispositions du dernier alinéa de l'article 71.7 du Code du Travail, doivent notifier par écrit leur adhésion au greffe de la juridiction où le dépôt de la Convention a été effectué.

Elles donnent avis de cette adhésion aux parties contractantes par lettre recommandée.

ARTICLE 4

En cas de démission d'un groupement où d'un membre d'un groupement partie à une Convention collective, la notification doit en être faite par écrit au greffe de la juridiction où le dépôt a été effectué.

La notification peut être adressée par lettre recommandée dans ce cas, le reçu de la poste tient lieu de récépissé.

ARTICLE 5

La dénonciation de la Convention collective fait l'objet d'un acte écrit adressé par son ou ses auteurs au greffe de la juridiction où le dépôt de la Convention a été effectué.

Lorsque la dénonciation est faite par lettre recommandée, le reçu de la poste tient lieu de récépissé.

ARTICLE 6

L'affichage des Conventions collectives doit se limiter à l'arrêté d'extension pour les Conventions collectives visées à la section II, à un simple avis pour les Conventions non étendues. Communication en est donnée à toute personne intéressée par les soins du chef d'établissement ou de son préposé.

ARTICLE 7

Des copies certifiées conformes des Convention collectives ainsi que des modifications, adhésions, démissions ou dénonciations sont délivrées, sur papier libre et aux frais du demandeur, par le greffier de la juridiction où la Convention a été déposée.

Des interprétations pourront être données à toute personne intéressée qui en fera la demande à l'inspecteur du Travail et des Lois sociales.

ARTICLE 8

Tous actes établis en vertu des dispositions qui précèdent sont exempts d'enregistrement et de tout droit de timbre.

ARTICLE 9

Les modifications apportées à la Convention collective doivent être établies, déposées notifiées et publiées dans les mêmes conditions que la Convention collective.

Il en est de même en ce qui concerne les Accords d'établissements visés à l'article 73.1 du Code du Travail.

ARTICLE 10

Les émoluments alloués aux greffiers des juridictions où le dépôt de la Convention a été effectué, l'exécution des obligations qui leur sont imparties aux articles précédents sont ceux fixés par la réglementation en vigueur.

SECTION 2 :

CONDITIONS DE CONCLUSION, D'EXTENSION ET DE RETRAIT

ARTICLE 11

A la demande de l'une des Organisations syndicales d'employeurs ou de travailleurs intéressés considérées comme les plus représentatives ou de sa propre initiative, le ministre chargé du Travail convoque la réunion d'une commission mixte en vue de la conclusion d'une Convention collective de Travail, ayant pour objet de régler les rapports entre employeurs et travailleurs d'une ou plusieurs branches d'activités sur le plan national régional ou local.

Un arrêté du ministre chargé du Travail détermine la composition de la Commission mixte susvisée qui, présidée par un représentant du ministre chargé du Travail, comprendra en nombre égal, d'une part, des représentants des Organisations syndicales les plus représentatives des travailleurs, d'autre part, des représentants, des Organisations syndicales les plus représentatives d'employeurs ou à défaut de celles-ci, des employeurs.

ARTICLE 12

Conformément aux dispositions de l'article 56.3 du Code du Travail, un syndicat ou un groupement professionnel est dit représentatif lorsque celui-ci regroupe au moins 30 % des entreprises du secteur géographique et d'activité qui est le sien ou lorsqu'il regroupe des entreprises qui emploient ensemble au moins 25 % des salariés travaillant dans le secteur.

ARTICLE 13

Des Conventions annexes pourront être conclues pour chacune des principales branches d'activité professionnelles ; elles contiendront les conditions de travail particulières à ces branches d'activité et seront discutées

par les représentants des Organisations les plus représentatives, des branches d'activité intéressées.

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

ARTICLE 14

A la demande de l'une des Organisations syndicales les plus représentatives ou à l'initiative du ministre chargé du Travail, les dispositions des Conventions collectives répondant aux conditions déterminées par la présente section peuvent être rendues obligatoires pour tous les employeurs et travailleurs compris dans le champ d'application professionnel et territorial de la Convention par arrêté du ministre chargé du Travail après avis de la Commission consultative du Travail.

Cette extension des effets et des sanctions de la Convention collective se fera pour la durée et aux conditions prévues par ladite Convention,

Toutefois, le ministre chargé du Travail doit exclure de l'extension, après avis de la Commission consultative du Travail, les dispositions qui seraient en contradiction avec les textes législatifs ou réglementaires en vigueur. Il peut, en outre, dans les mêmes conditions extraire de la Convention, sans en modifier l'économie, les clauses qui ne répondraient pas à la situation de la ou des branches d'activité dans le champ territorial considéré.

ARTICLE 15

L'arrêté prévu à l'article précédent cessera d'avoir effet lorsque la Convention collective aura cessé d'être en vigueur entre les parties par suite de sa dénonciation ou son renouvellement.

Le ministre chargé du Travail pourra après avis de la Commission consultative du Travail, ou de sa propre initiative, rapporter l'arrêté en vue de mettre fin à l'extension de la Convention collective, ou de certaines de ses dispositions, lorsqu'il apparaîtra que la Convention ou les dispositions considérées ne répondent plus à la situation de la ou des branches d'activité dans le champ territorial considéré.

ARTICLE 16

Tout arrêté d'extension ou de retrait d'extension devra être précédé d'une consultation des Organisations professionnelles et de toute personne intéressée dans les conditions suivantes.

1° Communication aux syndicats et autres groupements professionnels intéressés ;

2° Affichage à l'emplacement spécialement réservé à cet effet dans les locaux des Inspections du Travail et des Lois sociales ;

3° Publication au Journal officiel, partie non officielle.

Les syndicats, les regroupements professionnels et toutes personnes intéressées qui estimeront devoir formuler des observations sur les clauses de la Convention dont l'extension est envisagée ou un avis sur l'opportunité de l'extension de tout ou partie de ses dispositions, en considération de la situation de ou des branches d'activité considérées devront adresser leurs remarques ou suggestions au ministre chargé du Suggestions Travail dans les quinze jours de la parution du Journal officiel publiant l'avis d'extension.

Le retrait d'extension est soumis aux mêmes formalités que celles qui précèdent l'extension.

ARTICLE 17

Tout projet d'extension doit faire l'objet d'un avis d'extension auquel sera annexé le texte in extenso de la Convention collective et qui recevra la publicité dans les conditions énumérées à l'article précédent.

ARTICLE 18

L'arrêté d'extension d'une Convention collective fera obligatoirement référence au numéro du Journal officiel contenant en même temps que l'avis d'extension le texte intégral de la Convention. Les parties de la Convention qui ne seraient pas étendues doivent être reproduites dans le corps même de l'arrêté avec référence aux pages dudit Journal officiel auxquelles elles figurent.

L'arrêté de retrait d'extension fera référence à la fois au numéro du Journal officiel contenant l'avis de retrait d'extension et au numéro du Journal officiel portant publication du texte intégral de la Convention.

ARTICLE 19

Un arrêté du ministre chargé du Travail après avis de la Commission consultative du Travail peut, à défaut ou en attendant l'établissement d'une Convention collective réglementer les conditions du travail pour une profession déterminée en s'inspirant des Conventions collectives en vigueur.

ARTICLE 20

Constituent des contraventions de la deuxième classe les infractions aux dispositions en matière de salaires de l'arrêté prévu à l'article 11 ainsi qu'aux dispositions de l'arrêté prévu à l'article 19 ci-dessus.

ARTICLE 21

Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires à celles du présent décret.

ARTICLE 22

Le ministre de l'Emploi, de la Fonction publique et de la Prévoyance sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal officiel de la République de Côte d'Ivoire.

Fait à Abidjan, le 28 janvier 1998

Henri Konan BEDIE

DECRET N° 2013-554 DU 5 AOUT 2013 PORTANT ETABLISSEMENT DE LA LISTE DES MALADIES PROFESSIONNELLES INDEMNISABLES.

ARTICLE 1

Le présent décret a pour Objet d'établir la liste des maladies professionnelles indemnisables.

ARTICLE 2

La liste des maladies professionnelles indemnisables comprend quarante-cinq affections ou groupes d'affections, présentés sous forme de tableaux ainsi qu'il suit :

- tableau n° 1 : affections dites au plomb et à ses composés ;

- tableau n° 2 : maladies professionnelles causées par le mercure et ses composés ;

- tableau n°3 : intoxication professionnelle par te tétrachloréthane ;

- tableau n° 4 : affections professionnelles provoquées par le benzène, le toluène, le xylène et tous les produits en renfermant ;

- tableau n° 5 : affections professionnelles liées au contact avec le phosphore et le sesquisulfure de phosphore ;

- tableau n° 6 : affections provoquées par les rayonnements ionisants ;

- tableau n° 7 : tétanos professionnel ;

- tableau n° 8 : affections causées par les ciments (aluminosilicates de calcium) ;

- tableau n° 9 : affections provoquées par les dérivés halogénés des hydrocarbures aromatiques ;

- tableau n° 10 : affections professionnelles provoquées par l'acide chromique, les chromâtes et bichromates alcalins ou alcalino terreux ainsi que par le chromate de zinc et le sulfate de chrome ;

- tableau n° 11 : intoxication professionnelle par le tétrachlorure de carbone ;

- tableau n° 12 : affections professionnelles provoquées par les dérivés halogénés suivants des hydrocarbures aliphatiques tels que dichlorométhane (chlorure de méthylène), trichlororriéthane (chloroforme), tribromométhane (bromoforme).dichloro- 1 -2 éthane, trichioro-1-1-1 –éthane (méthylchoroforme), dichloro- 1 -1 -éthylène (dichloréthylène asymétrique), dichloro-1 -2- éthylène (dichloréthylène symétrique), trichloréthylène, tétrachloréthylène (perchloréthylène), dichlorol-2-propane, chloropropylène (chlorure d'allyle), chloro-2-butadiène-l-3 (chloro-prène) ;

- tableau n° 13 : intoxications professionnelles par les dérivés nitrés et chloronitrés des hydrocarbures benzéniques ;

- tableau n° 14 : affections provoquées par les dérivés nitrés du phénol (dinitrophénols, dinitro-orthocrésol, dinoseb), par le pentachlorophénoi les pentachlorophénates et par les dérivés halogénés de l'hydroxybenzonitrile (bromoxynil, ioxynil) ;

- tableau n° 15 : affections professionnelles provoquées par les amines aromatiques, leurs sels, leurs dérivés notamment hydroxyiés, halogènés, nitrés, nitrosés, sulfonés, les produits qui en contiennent à l'état libre et par la nitroso-dibutylamine et ses sels ;

- tableau n° 16 : affections professionnelles provoquées par les goudrons de houille, les huiles de houille (comprenant les fractions de distillation dites «phénoliques », «naphtaléniques », «acénaphténiques », « anthracéniques », et « chryséniques »), les brais de houille et les suies de combustion du charbon ;

- tableau n° 17 : dermatoses causées par l'action du sesquisulfure de phosphore ;

- tableau n° 18 : charbon professionnel ;

- tableau n° 19 : spirochétoses (y compris les tréponématoses);

- tableau n° 20 : affections professionnelles provoquées par l'arsenic, ses composés minéraux et par l'inhalation de poussières ou de vapeurs arsenicales ;

- tableau n° 21 : intoxication professionnelle par l'hydrogène arsénié ;

- tableau n° 22 : sulfocarbonisme professionnel ;

- tableau n° 23 : nystagmus professionnel ;

- tableau n° 24 : brucelloses professionnelles ;

- tableau n° 25 : affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières minérales renfermant de la silice libre;

- tableau n° 26 : intoxication professionnelle par (e bromure de méthyle ;

- tableau n° 27 : intoxication professionnelle par le chlorure de méthyle ;

- tableau n° 28 : ankylostomose professionnelle : anémie engendrée par l'ankylostome duodénal ;

- tableau n° 29 : lésions provoquées par des travaux effectués dans des milieux où la pression est supérieure à la pression atmosphérique ;

- tableau n° 30 : affections professionnelles provoquées par l'inhalation de poussières d'amiante ;

- tableau n° 31 : maladies professionnelles engendrées par les aminoglycosides, notamment par la streptomycine, la néomycine et leurs sels ;

- tableau n° 32 : affections professionnelles provoquées par le fluor, l'acide fluorhydrique et ses sels minéraux ;

- tableau n° 33 : maladies professionnelles dues au béryllium et à se composés ;

- tableau n° 34 : affections provoquées par les phosphates, pyrophosphates, et thiophosphates d'alcoyle, d'aryle ou d'aleoylaryle et autres organophosphorés ainsi que par les phosphoramides et carbamates hétérocycliques anticholinestérasiques ;

- tableau n° 35 : affections professionnelles provoquées par l'emploi de marteaux pneumatiques et par les chocs itératifs du talon de la main sur des éléments fixes ;

- tableau n° 36 : affections professionnelles provoquées par les dérivés suivants du pétrole (extraits aromatiques, huiles minérales utilisées à haute température dans les opérations d'usinage et de traitement des métaux, suies de combustion des produits pétroliers) et les huiles et graisses d'origine minérale ou de synthèse ;

- tableau n° 37 : affections professionnelles causées par les oxydes, les sels de nickel et les opérations de grillage des mattes de nickel ;

- tableau n° 38 : maladies professionnelles engendrées par la chlorpromazine ;

- tableau n° 39 : maladies professionnelles engendrées par le bioxyde de manganèse ;

- tableau n° 40 : affections dues aux bacilles tuberculeux ;

- tableau n° 41 : trypanosomiase professionnelle ;

- tableau n° 42 : surdité provoquée par les bruits lésionnels ;

- tableau n° 43 : affections professionnelles provoquées par les bois ;

- tableau n° 44 : affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail ;

- tableau n° 45 : affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle de charges lourdes.

ARTICLE 3

Chaque tableau comprend la désignation des maladies, le délai de prise en charge et la liste indicative des principaux travaux susceptibles de provoquer ces maladies.

ARTICLE 4

La présente liste et les tableaux y afférents peuvent être révisés une fois par an.

ARTICLE 5

Toute maladie ne figurant pas sur la liste des maladies professionnelles indemnisables prévue au présent décret et dont on suspecte un lien avec l'activité professionnelle est qualifiée de maladie à caractère professionnel. La maladie à caractère professionnel doit être déclarée aux autorités compétentes selon la même procédure que celle utilisée pour les maladies professionnelles indemnisables. Elle peut servir à l'actualisation de la liste et des tableaux des maladies professionnelles indemnisables.

ARTICLE 6

Le présent décret abroge toutes dispositions antérieures contraires, notamment celles du décret n° 57-245 du 24 février 1957, tel que modifié par le décret n° 57-829 du 23 juillet 1957 sur la réparation et la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles dans les territoires d'outre-mer et du décret n° 67-115 du 21 mars 1967 incluant les affections professionnelles provoquées par les bruits dans la liste des maladies professionnelles.

DECRET N° 2013-555 DU 5 AOUT 2013 PORTANT CREATION, ATTRIBUTIONS, ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DE L'OBSERVATOIRE NATIONAL DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DES MALADIES PROFESSIONNELLES DE COTE D'IVOIRE, EN ABREGE ONATMP-CI :

CHAPITRE 1 DISPOSITION GENERALE

ARTICLE 1

Il est créé auprès de la Caisse nationale de Prévoyance sociale, CNPS, un Observatoire national des Accidents du Travail et des Maladies professionnelles de Côte d'ivoire, en abrégé ONATMP-CI,

CHAPITRE 2 - ATTRIBUTIONS

ARTICLE 2

L'ONATM P-CI est chargé :

- de collecter, de regrouper dans un même lieu, de synthétiser, de traiter, de valider, de valoriser et de diffuser les informations existantes sur la santé et la sécurité au travail ;

- d'analyser l'évolution des indicateurs statistiques selon les secteurs d'activités professionnelles et d'assurer le suivi des pathologies liées au travail ;

- de mettre en place un système d'information et d'alerte pour la prise de décision en matière de prévention des risques professionnels ;

- d'éditer périodiquement un annuaire et un bulletin trimestriel sur les statistiques d'accidents du travail et de maladies professionnelles ;

- de mettre à la disposition des décideurs des informations actuelles et prospectives pour la formulation de politiques en matière de prévention des

risques professionnels, tant au niveau des entreprises privées qu'au niveau de l'administration publique;

- de mettre à la disposition de la structure chargée de la révision de la liste des maladies professionnelles des informations relatives aux pathologies liées au travail ;

- d'intervenir sur des sujets ponctuels, sur des demandes occasionnelles proposés par les usagers ou les pouvoirs publics ;

- d'effectuer des études spécifiques sur les accidents du travail et les maladies professionnelles dans des secteurs d'activités donnés ;

- de réaliser un travail de diagnostic, de suivi et d'évaluation ;

- de formaliser le traitement de l'aide aux partenaires et de procéder au traitement de cette aide ;

- de constituer avec ses partenaires, un réseau permanent d'informations et de conseils, privilégiant les échanges entre les différents partenaires, le traitement d'informations primaires disponibles, l'analyse et la diffusion des informations.

CHAPITRE 3 - ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT

ARTICLE 3

Les organes de l'ONATMP-CI sont :

- le comité de pilotage ;

- le secrétariat technique permanent ;

- le comité scientifique d'appui.

ARTICLE 4

Le comité de pilotage est chargé :

- de proposer des orientations politiques en matière de santé et de sécurité au travail sur la base des informations et des analyses fournies par l'ONATMP-Cl ;

- d'établir le plan d'orientation annuel de l'ONATMP-CI en rapport avec les besoins d'informations liés à la conception et à la mise en œuvre des politiques de prévention ;

- d'évaluer les activités réalisées par l'ONATMP-CI ;

- de valider le bilan des états ou faits susceptibles d'être qualifiés d'accidents du travail ou de maladies professionnelles avant sa Diffusion sous sa forme définitive.

ARTICLE 5

Le comité de pilotage comprend :

- au titre de l'Etat ;
- un représentant du ministre chargé des Affaires sociales ;
- un représentant du ministre chargé du Plan et du Développement :
- un représentant du ministre chargé du Travail ;
- un représentant du ministre chargé de la Fonction publique ;
- un représentant du ministre chargé de la Santé ;
- un représentant du ministre chargé du Transport ;
- un représentant du ministre chargé de l'Environnement ;
- un représentant du ministre chargé de l'industrie et des Mines ;
- un représentant du ministre chargé du Pétrole et de l'Energie ;
- un représentant du ministre chargé des Infrastructures économiques;
- un représentant du ministre chargé de l'Agriculture ;
- un représentant du ministre chargé de l'Artisanat ;
- un représentant du ministre chargé de la Sécurité ;
- un représentant du ministre chargé de la Défense ;
- un représentant du ministre chargé de l'Economie et des Finances.
- Au titre des organisations professionnelles :
- sept représentants des organisations syndicales de travailleurs ;
- sept représentants des organisations d'employeurs.

ARTICLE 6

Les membres du Comité de pilotage, sont nommés pour une durée de trois ans, renouvelable une fois, par arrêté du ministre chargé des Affaires sociales sur proposition des autorités dont ils relèvent.

Ils sont révoqués dans les mêmes conditions.

En cas de vacance de siège par décès, démission ou révocation d'un membre du Comité de pilotage, il est pourvu à son remplacement dans les mêmes conditions que celles de sa nomination. Les fonctions de membre du Comité de pilotage ne sont pas rémunérées.

ARTICLE 7

Le Comité de pilotage est dirigé par un président élu pour un mandat de trois ans, renouvelable une fois.

IL est assisté par deux vice-présidents issus des organisations professionnelles, élus dans les mêmes conditions.

En cas d'absence ou d'empêchement du président, le premier vice-président assure

ARTICLE 8

Le Comité de pilotage se réunit sur convocation de son président deux fois par an, en session ordinaire, et, chaque fois que de besoin, en session extraordinaire.

ARTICLE 9

Les convocations doivent contenir le projet d'ordre du jour de la réunion auquel sont annexés les documents correspondants.

Les convocations et les documents doivent parvenir aux membres du Comité de pilotage, au moins quinze jours avant la date prévue pour la réunion.

ARTICLE 10

Le Comité de pilotage délibère valablement si la moitié au moins de ses membres est présente à la première convocation. Si ce quorum n'est pas atteint, le Comité de pilotage est convoqué dans les quinze jours qui suivent, pour les séances ordinaires et les quatre jours pour les séances extraordinaires, et délibère valablement quel que soit le nombre des membres présents. Les délibérations sont prises à la majorité simple. En cas d'égalité des voix, celle du président est prépondérante.

ARTICLE 11

Le secrétariat technique permanent comprend :

- un secrétaire permanent ;

- un spécialiste en prévention des risques professionnels ;

- un statisticien économiste;

- un ou une secrétaire de direction.

ARTICLE 12

L'ONATMP-CI est dirigé par un secrétaire permanent nommé par arrêté du ministre chargé des Affaires sociales, sur proposition du directeur général de la CNPS.

ARTICLE 13

Le secrétaire permanent assure le secrétariat des réunions du Comité de pilotage. Il est l'ordonnateur du budget et des fonds destinés au fonctionnement des activités de l'ONATMP-CI. A ce titre, il est chargé :

- de coordonner et d'assurer l'exécution des instructions ou décisions du Comité de pilotage ;

- de soumettre le programme annuel d'activités, le budget annuel et les rapports périodiques au Comité de pilotage.

ARTICLE 14

Le Comité scientifique d'Appui est un organe d'assistance, de consultation et de proposition de l'ONATMP- CI.

Il exécute les missions qui lui sont confiées par le secrétaire permanent à qui il rend compte de ses travaux et de toute proposition tendant à assurer la bonne conduite des activités de l'ONATMP-CI.

ARTICLE 15

- Le Comité scientifique d'Appui est constitué de représentants ;

- de structures de recueil, de traitement et de diffusion des données intéressant la matière ;

- de techniciens concernés par les questions de santé et de sécurité au travail ;

- de toutes institutions intéressées par les questions de sécurité et de santé au travail.

CHAPITRE 4 - DISPOSITIONS DIVERSES ET FINALES

ARTICLE 16

Dans le cadre de ses missions, l'ONATMP-CI peut signer des partenariats avec toute organisation intéressée par la sécurité et la santé au travail. Les partenaires peuvent être sollicités pour fournir à l'ONATMP-CI des informations statistiques et pour collaborer à la réalisation d'un recueil de données ou de tout travail initié par l'ONATMP-CI.

ARTICLE 17

Le personnel de l'ONATMP-CI est composé d'agents contractuels régis par le Code du Travail ou de toutes autres compétences nationales et internationales.

ARTICLE 18

Les ressources de l'ONATMP-CI proviennent :

- de la CNPS ;

- des subventions d'organismes publics ou privés nationaux ou internationaux ;

- des produits des prestations de services ;

- des fonds provenant d'aides extérieures ;

- des dons et legs.

ARTICLE 19

Les dépenses de I'ONATMP-CI sont constituées des charges que nécessite son fonctionnement.

Aucune dépense ne doit être contraire à l'objet ou aux missions de L'ONATMP-Cl, sous peine de sanction disciplinaire, sans préjudice de poursuites judiciaires.

ARTICLE 20

Les fonctions de membres des organes de l'ONATMP-CI ne sont pas rémunérées.

Toutefois, il pourra être alloué sur initiative du Comité de pilotage, une prime d'intéressement à chaque représentant.

ARTICLE 21

Le ministre d'Etat, ministre de l'Emploi, des Affaires sociales et de la Formation professionnelle, le ministre de la Santé et de la Lutte contre le sida, le ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative et les ministres intéressés sont chargés, chacun en ce: qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal officiel de la République de Côte d'Ivoire.

DECRET N°2013-791 DU 20 NOVEMBRE 2013 PORTANT REVALORISATION DU SALAIRE MINIMUM INTERPROFESSIONNEL GARANTI, EN ABREGE SMIG

ARTICLE 1

Le Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti, en abrégé SMIG, est fixé à soixante mille, 60 000, francs CFA.

ARTICLE 2

Le Ministre d'Etat, Ministre de l'Emploi, des Affaires Sociales et de la Formation Professionnelle est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal Officiel de la République de Côte d'ivoire.

DECRET N° 2014-370 DU 18 JUIN 2014 RELATIF AU REGIME DE LA QUOTITE CESSIBLE ET DE LA QUOTITE SAISISSABLE

ARTICLE 1

Le présent décret a pour objet de fixer la quotité cessible et la quotité saisissable.

ARTICLE 2

L'assiette servant au calcul de la quotité cessible ou de la quotité saisissable de la rémunération est constituée par le traitement mensuel, la solde mensuelle ou le salaire mensuel brut, y compris les accessoires, déduction faite :

- des taxes, impôts et prélèvements obligatoires retenus à la source;

- des indemnités représentatives de frais ;

- des prestations, majorations et suppléments pour charge de famille ;

- des indemnités déclarées insaisissables par les textes en vigueur.

ARTICLE 3

Dans le cadre d'une saisie des rémunérations prévue par la législation en vigueur, le maximum de la quotité saisissable est égal à 33% de l'assiette définie à l'article 2 du présent décret.

ARTICLE 4

Dans le cadre d'un prêt consenti par une institution financière légalement agréée à sa clientèle ou d'une cession de rémunération d'un travailleur à son employeur, les quotités cessibles sont établies ainsi qu'il suit :

- du SMIG ou S.MA.G à 200.000 FCFA, le taux applicable est de 35% ;

- de 200.001 FCFA à 400.000 FCFA, le taux applicable est de 38% ;

- de 400.001 FCFA à 600.000 FCFA, le taux applicable est de 42% ;

- de 600.001 FCFA à 800.000 FCFA, le taux applicable est de 45% ;

- de 800 001 FCFA à 1 .000.000 FCFA, le taux applicable est de 48% ;

- de 1.000.001 FCFA à 1.500.000 FCFA, le taux applicable est de 52% ;

- de 1.500.001 FCFA à 2.000.000 FCFA, le taux applicable est de 55% ;

- au-delà de 2.000.000 FCFA, le taux applicable est de 57%. Les tranches ci-dessus prévues ne sont pas cumulables.

ARTICLE 5

La saisie des pensions de retraite gérées par la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale est soumise à un taux de 33 % comme prévu à l'article 3 du présent décret.

Les prêts consentis par les institutions financières à leurs clients retraités dont les pensions sont gérées par la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale sont soumis aux mêmes taux que ceux mentionnés à l'article précédent.

ARTICLE 6

La procédure de cession des rémunérations demeure soumise à la législation en vigueur.

ARTICLE 7

Le présent décret abroge toutes dispositions antérieures contraires, notamment le décret n° 67-73 du 9 février 1967 portant codification des dispositions réglementaires prises en application du titre IV « du salaire » de la loi n°64-290 du 1er août 1964 portant Code du Travail.

ARTICLE 8

Le ministre auprès du Premier Ministre, chargé de l'Economie et des Finances, le Ministre d'Etat, Ministre de l'Emploi, des Affaires Sociales et de la Formation Professionnelle, le Ministre de la Justice, des Droits de l'Homme et des Libertés Publiques, le Ministre de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative et le ministre auprès du Premier Ministre, chargé du Budget assurent, chacun en ce qui le concerne, l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal officiel de la République de Côte d'Ivoire.

ARRETE N° 2250 DU 14 MARS 2005 PORTANT DETERMINATION DE LA LISTE DES TRAVAUX DANGEREUX INTERDITS AUX ENFANTS DE MOINS DE DIX HUIT (18) ANS

ARTICLE 1

Sont qualifiés travaux dangereux interdits aux enfants de moins de dix-huit (18) ans, les travaux dont la liste suit et qui sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant :

DANS L'AGRICULTURE ET LA FORESTERIE :

- L'abattage des arbres ;

- Le brûlage des champs ;

- L'épandage de produits chimiques (insecticide, herbicide, fongicide, nematicide etc.) ;

- L'épandage des engrais chimiques ;

- Le traitement chimique des pépinières ;

- Le port de charges lourdes.

DANS LES MINES :

- La fraction et les tirs de mine ;

- Le transport des fragments ou des blocs de pierre ;

- Le concassage ;

- L'extraction de minerai à l'aide de produits chimiques tels que le cyanure de sodium, l'acide sulfurique, le dioxyde de soufre ;

- Le travail dans les mines souterraines.

DANS LE COMMERCE ET LE SECTEUR URBAIN DOMESTIQUE :

- La vente de support à caractère pornographique ;

- Le travail dans les débits de boisson ;

- La récupération d'objet dans les décharges publiques.

DANS L'ARTISANAT :

- L'ajustage, le meulage, la vidange, l'affûtage, le fraisage, le laminage, la descente de moteur, la manipulation de batteries ;

- La fabrication et la réparation d'armes à feu ;

- La production de charbon de bois et le métier de bûcheron ;

- Le ponçage motorisé de cuir et le tannage de la peau ;

- La teinturerie et l'impression.

DANS LE TRANSPORT :

- L'activité d'apprenti de mini cars communément appelé GBAKA ;

ARTICLE 2

La liste des types de travaux ci-dessus énumérés sera, au besoin, révisée chaque année.

ARTICLE 3

Le présent arrêté qui prend effet à compter de sa date de signature sera publié au Journal Officiel de la République de Côte d'Ivoire.

ARRETE N° 009 MEMEASS/CAB DU 19 JANVIER 2012 REVISANT L'ARRETE N° 2250 DU 14 MARS 2005 PORTANT DETERMINATION DE LA LISTE DES TRAVAUX DANGEREUX INTERDITS AUX ENFANTS DE MOINS DE DIX HUIT ANS

ARTICLE 1

Le présent arrêté est pris en application de la convention n°182 de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants et la loi n°2010-272 du 30 septembre 2010 portant interdiction de la traite et des pires formes de travail des enfants.

ARTICLE 2

Dans les établissements de quelque nature qu'ils soient, agricoles, commerciaux ou industriels, publics ou privés, laïques ou religieux, même lorsque ces établissements ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, y compris les entreprises familiales ou chez les particuliers, il est interdit d'employer les enfants de l'un ou l'autre sexe âgés de moins de 18 ans à des travaux dangereux.

ARTICLE 3

Sont qualifiés de travaux dangereux interdits aux enfants de moins de dix-huit ans, les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de :

- mettre leur vie en danger ;

- nuire à leur santé, à leur sécurité ou à leur moralité ;

- nuire à leur développement physique et mental ;

- les priver de leur enfance, de leur potentiel et de leur dignité ;

- les priver de leur scolarité ou de l'opportunité d'aller à l'école ;

- les empêcher d'avoir une assiduité scolaire ou d'avoir l'aptitude à bénéficier de l'instruction reçue ;

ARTICLE 4

Il est interdit d'employer des enfants à la confection, à la manutention et à la vente d'écrits, imprimés, affiches, dessins, gravures, peintures, emblèmes, images ou autres objets dont la vente, l'offre, l'exposition, l'affichage ou la distribution sont de nature à blesser leur moralité ou à exercer sur eux une influence négative.

ARTICLE 5

Il est également interdit d'employer les enfants à aucun genre de travail dans les locaux où s'exécutent les travaux énumérés à l'article précédent.

ARTICLE 6

Il est interdit d'employer des enfants de moins de 16 ans dans les travaux domestiques.

Toutefois, il peut être admis à l'âge de 14 ans à ce type d'emploi dans le cadre d'une qualification professionnelle.

ARTICLE 7

Les enfants ne peuvent porter, traîner ou pousser, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du lieu habituel du travail dans quelques secteurs d'activités que ce soit, des charges d'un poids supérieur aux suivants :

1° Port des fardeaux : Enfants âgés de 14 à 16 ans : 8 Kg ; Enfants âgés de 16 à 18 ans : 10 Kg.

2° Transport par wagonnets circulant sur voie ferrée : Enfants âgés de 14 à 17 ans : 150 Kg, véhicule compris.

3° Transport sur brouettes : Enfants âgés de 14 à 17 ans : 40 Kg, véhicule compris.

4° Transport sur véhicule à 3 ou 4 roues Enfants âgés de 14 à 17 ans : 35 Kg, véhicule compris.

5° Transport sur charrette à bras : Enfants âgés de 14 à 17 ans : 130 Kg, véhicule compris.

6° Transport sur tricycles-porteurs Enfants âgés de 14 à 17 ans : 50 Kg, véhicule compris.

Les modes de transport énoncés sous les n°2, 3, 5 et 6 sont interdits aux enfants de moins de 14 ans.

ARTICLE 8

Les enfants ne peuvent être employés dans les galeries souterraines des mines, minières et carrières.

ARTICLE 9

Les enfants placés en apprentissage ne peuvent être tenus, les dimanches et jours fériés, à aucun travail de leur profession.

ARTICLE 10

Dans les fabriques de verres à vitre ou autres verreries, les enfants ne peuvent être employés à cueillir, souffler et étirer le verre.

ARTICLE 12

Les enfants ne peuvent être employés dans les ateliers :

- où se dégagent des vapeurs acides ;

- où se dégagent des vapeurs de sulfure de carbone et de benzine ;

- où se dégagent des poussières ;

- où l'on manipule des acides ;

- où l'on manipule le sulfure de carbone ;

- où l'on fabrique et applique le vernis ;

- où se dégagent le chlore et l'acide sulfureux ;

- de combustion et de condensation.

ARTICLE 13

Tout contrevenant sera puni conformément à la loi n°2010-272 du 30 septembre 2010 portant interdiction de la traite et des pires formes de travail des enfants.

ARTICLE 14

La liste des types de travaux ci-dessus énumérés sera, au besoin, révisée.

ARTICLE 15

Le présent arrêté prend effet à compter de sa date de signature.

ARRETE N° 2015-855 DU 30 DEC 2015 PORTANT APPLICATION DU BAREME DES SALAIRES MINIMA CATEGORIELS CONVENTIONNELS DE 2015

ARTICLE 1

Le barème des salaires minima catégoriels conventionnels est revalorisé par secteur d'activité tel qu'il suit:

N° SECTEURS D'ACTIVITES TAUX DE REVALORISATION DATE DE PRISE D'EFFET :

1- Banque 11% 1er janvier 2015

2- Assurance 11% 1er janvier 2015

3- Agricole, Elevage et Forestier, Haras, Entreprises de Marais Salants, d'Entretien et de mise en état des jardins ; 6% 1er janvier 2015

4- Production agricole 8% 1er janvier 2015

5- Entreprises pétrolières de distribution 8,17% 1er janvier 2015

6- Entreprises pétrolières d'exploration-production 7% 1er janvier 2015

7- Industrie polygraphique 8% 1er janvier 2015

8- Industrie mécanique-industries extractives et prospection minière-Industrie alimentaire, Industrie des corps gras, industrie chimique et autres, Transport 8% 1er janvier 2015

9- Industrie du bois 8% 1er janvier 2015

10- Commerce, Distribution, Négoce et Professions libérales 9% 1er janvier 2015

11- Gens de maison • 2ème catégorie : 10% pour tenir compte du niveau du S M I G • 3ème catégorie à la 7ème catégorie 9% 1er janvier 2015

12- Hôtellerie -Tourisme 9% 1er janvier 2015

13- Industrie textile 8% 1er janvier 2015

14- Dockers (SEMP/VBMQD) 13% 1er janvier 2015

15- Industrie de transformation de thon 8% 1er janvier 2015

16- Bâtiment, Travaux Publics et activités connexes 9% 1er janvier 2015

17- Groupement Interprofessionnel de l'Automobile, Matériels et Equipements (GIPAME) S'aligne sur les taux déjà obtenus par : - Industrie mécanique : 8 % - Commerce : 9 % 1er janvier 2015

18- Sécurité privée 6% 1erjanvier 2015

19- Industrie du sucre 9% 1er janvier 2015

20- instituts de recherche 8% 1er janvier 2015

21- Transport de fonds et valeurs 7% 1er janvier 2015

22- Auxiliaires du transport 8% 1er janvier 2015

23- Transport aérien 8% 1er janvier 2015

24- Nettoyage et salubrité 8% 1er janvier 2015

25- Secteur maritime : Armement au commerce 5 % applicable au barème de l'entreprise Ivoirienne de Remorquage et de Sauvetage (IRES), étendu à l'ensemble des opérateurs du secteur 1er janvier 2015

26- Secteur maritime : Pêche fraîche Confère nouveau barème 18 novembre 2015.

ARTICLE 2

Le taux de revalorisation obtenu dans chaque secteur d'activité est d'application uniforme pour toutes les catégories professionnelles concernées à l'exclusion de la 1ére catégorie (SMIG et SMAG).

ARTICLE 3

Les augmentations octroyées par les entreprises à l'ensemble de leurs salariés depuis 1998 ainsi que les « à valoirs » sur augmentations légales ou conventionnelles sont à prendre en compte dans l'application du nouveau barème.

ARTICLE 4

Le champ d'application de ce barème des salaires s'étend aux secteurs non régis par la Convention Collective Interprofessionnelle du 20 juillet 1977.

ARTICLE 5

Le présent arrêté sera enregistré, communiqué et publié dans le Journal Officiel de la République de Côte d'ivoire et partout où besoin sera.

DECRET N° 2017-210 DU 30 MARS 2017 RELATIF A L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT, A L'INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE ET A LA PARTICIPATION AUX FRAIS FUNERAIRES

ARTICLE 1

Le présent décret a pour objet de fixer les règles relatives à la détermination et au calcul de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité de départ à la retraite, ainsi que les modalités de la contribution de l'employeur aux frais funéraires en cas de décès du travailleur.

ARTICLE 2

La résiliation du contrat de travail du fait de l'employeur, entraîne pour le travailleur ayant accompli une durée de service effectif égal à un an et qui n'a pas commis de faute lourde, le paiement d'une indemnité de licenciement distincte du préavis.

ARTICLE 3

Le travailleur qui a atteint la durée de service prévue ci-dessus, est admis au bénéfice de l'indemnité de licenciement à la suite de plusieurs embauches dans la même entreprise, si ses départs précédents ont été provoqués par une suppression d'emploi ou une compression d'effectifs.

Dans ce cas, le montant de l'indemnité est déterminé, déduction faite des sommes qui ont été versées à ce titre lors des licenciements antérieurs.

ARTICLE 4

L'indemnité est calculée, pour chaque année de présence accomplie dans l'entreprise, à partir d'un pourcentage déterminé du salaire global mensuel moyen des douze mois d'activité qui ont précédé la date de licenciement.

Le salaire global comprend toutes les prestations constituant une contrepartie du travail, à l'exclusion de celles présentant le caractère d'un remboursement de fiais. Le pourcentage est fixé en fonction de l'ancienneté du travailleur à :

- 30% jusqu'à la cinquième année comprise, les fractions d'année arrondies au mois inférieur étant prises en considération pour le calcul de l'indemnité ;

- 35% pour .la période allant de la sixième à la dixième année comprise, les fractions d'année arrondies au mois inférieur étant prises en considération pour le calcul de l'indemnité ;

- 40% pour la période s'étendant au-delà de la dixième année, les fractions d'année arrondies au mois inférieur étant prises en considération pour le calcul de l'indemnité.

ARTICLE 5

En cas de départ à la retraite, il est versé au travailleur une indemnité de départ à la retraite calculée dans les conditions prévues à l'article 4 du présent décret.

ARTICLE 6

En cas de décès du travailleur, le salaire de présence, l'allocation de congé et les indemnités de toute nature acquises à la date de décès sont reversés à ses ayants droit.

Si le travailleur comptait, au jour du décès, une année au moins d'ancienneté dans l'entreprise ou s'il remplissait les conditions de départ à la retraite, l'employeur est tenu de verser aux ayants droit une indemnité d'un montant équivalent à l'indemnité de licenciement due.

Ne peuvent prétendre à cette dernière indemnité que les ayants droit en ligne directe qui était effectivement à sa charge ainsi que le conjoint survivant.

ARTICLE 7

Outre l'indemnité de licenciement due aux ayants droit du travailleur décédé, l'employeur participe aux frais funéraires.

Il verse aux ayants droit, assistés de deux délégués du personnel au moins, une indemnité déterminée dans les conditions ci-après :

- jusqu'à la 5è année de présence, trois fois le salaire minimum hiérarchisé conventionnel de la catégorie du travailleur, calculée sur la base mensuelle ;

- de la 6è année à la 10è année de présence, quatre fois le salaire minimum hiérarchisé conventionnel de la catégorie du travailleur, calculée sur la base mensuelle ;

- au-delà de 10 ans, 6 fois ce salaire.

Ce versement est effectué en présence de l'inspecteur du travail du ressort ou de son suppléant légal qui en dresse procès-verbal. Si le travailleur avait été déplacé par le fait de l'employeur, ce dernier assure à ses frais le transport du corps du défunt au lieu de résidence habituelle, à condition que les ayants droit en formulent la demande dans la limite maximale de 2 ans, après le décès.

ARTICLE 8

Conformément aux dispositions de l'article 32.7 alinéa premier du Code du travail, l'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite sont payées dès la cessation de service.

ARTICLE 9

Le présent décret abroge toutes dispositions antérieures contraires, notamment le décret n°96-201 du 7 mars 1996 relatif à l'indemnité de licenciement.

ARTICLE 10

Le ministre de l'Emploi et de la Protection sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal officiel de la République de Côte d'Ivoire.

III- AGENCE EMPLOI JEUNES

ORDONNANCE N° 2015-228 DU 8 AVRIL 2015 PORTANT CRÉATION DE L'AGENCE NATIONALE POUR L'INSERTION ET L'EMPLOI DES JEUNES, DÉNOMMÉE « AGENCE EMPLOI JEUNES ».

ARTICLE 1

Il est créé une agence nationale pour l'insertion et l'emploi des jeunes, dénommée « Agence Emploi Jeunes », dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière.

ARTICLE 2

Le siège de l'Agence Emploi Jeunes est fixé à Abidjan. Il peut toutefois être transféré en tout autre lieu du territoire national par décision de son organe dirigeant.

L'Agence Emploi Jeunes peut disposer, pour les besoins de son activité, d'agences régionales.

ARTICLE 3

L'Agence Emploi Jeunes a pour missions :

- de contribuer à la mise en œuvre de la politique nationale d'insertion professionnelle et d'emploi des jeunes ;

- de définir et de mettre en œuvre des stratégies de promotion de l'insertion professionnelle et de l'emploi des jeunes ;

- de mobiliser les ressources pour la mise en œuvre des projets et programmes d'insertion professionnelle et d'emploi des jeunes.

À ce titre, elle est chargée :

- de coordonner, de planifier et d'impulser toutes les actions en faveur de l'insertion professionnelle et de l'emploi des jeunes ;

- d'élaborer, en collaboration avec les administrations concernées, le Plan national de Promotion de l'Insertion professionnelle et de l'Emploi des Jeunes ;

- de centraliser et de collecter les subventions et dons provenant de toute personne morale publique ou privée, nationale ou étrangère, destinés à soutenir les initiatives en faveur des jeunes ;

- de favoriser l'accès au crédit des jeunes porteurs de projets ;

- de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes diplômés sans emploi ;

- d'assurer le renforcement des capacités des jeunes en entrepreneuriat, en TIC ainsi qu'en élaboration et gestion de projets ;

- de favoriser la mise en place de micro-crédits au profit des jeunes ;

- de faciliter l'accès au financement de micro-projets des jeunes formés en entrepreneuriat ;

- de mettre en place une banque de données recensant les jeunes diplômés et non diplômés porteurs de projets et à la recherche d'emploi ou de stage de mise en situation professionnelle ;

- de favoriser l'insertion socioprofessionnelle des jeunes dans le cadre des programmes d'aide à l'embauche et dans les programmes d'insertion professionnelle dans les travaux à haute intensité de main-d'œuvre ;

- d'apporter un appui aux porteurs d'initiatives potentiellement créatrices d'emplois pour les jeunes ;

- d'identifier les mesures visant à la création d'emplois pour les jeunes ;

- de mettre en œuvre des programmes spéciaux destinés à la réinsertion professionnelle et à l'emploi des jeunes ;

- de rechercher le financement pour toutes actions visant à promouvoir l'insertion professionnelle et l'emploi des jeunes ;

- de coordonner et de suivre la mise en œuvre des activités de réinsertion socio-économique des jeunes à risque ;

- de procéder à la prospection, à la collecte des offres d'emploi auprès des employeurs et à la mise en relation de l'offre et de la demande d'emploi ;

- d'assurer l'accueil, l'information et l'orientation des jeunes demandeurs d'emploi ;

- d'informer et d'orienter les jeunes entrepreneurs pour la réalisation de leurs projets économiques ;

- de mettre en place des programmes d'adaptation professionnelle et de formation-insertion dans la vie active, en liaison avec les employeurs et les établissements de formation ;

- de conclure des conventions avec les associations professionnelles pour le développement de l'auto-emploi et l'encouragement de l'initiative jeune ;

- de réaliser toute mission en relation avec ses attributions, qui lui serait confiée par l'Etat, les collectivités locales ou les établissements publics dans le cadre de conventions ;

- d'assurer la gestion des projets et programmes financés par les partenaires au développement et par le Budget de l'Etat.

ARTICLE 4

L'Agence Emploi Jeunes est administrée par une personnalité nommée par décret.

ARTICLE 5

L'Agence Emploi Jeunes dispose d'un fonds d'appui à l'insertion professionnelle et à l'emploi des jeunes ouvert sous la forme d'un compte dans les livres de la Banque nationale d'investissement, en abrégé BNI, ou de toute autre banque.

ARTICLE 6

L'Agence Emploi Jeunes est dotée d'un conseil d'orientation composé de représentants de l'Etat et du secteur privé.

ARTICLE 7

Un décret pris en Conseil des ministres précise l'organisation et le fonctionnement de l'Agence Emploi Jeunes.

ARTICLE 8

Le personnel de l'Agence Emploi Jeunes est composé de fonctionnaires et d'agents de l'Etat en position de détachement ainsi que d'agents contractuels régis par le Code du travail et les textes subséquents.

ARTICLE 9

Les ressources de l'Agence Emploi Jeunes sont constituées par les ressources du fonds d'appui à l'insertion professionnelle et à l'emploi des jeunes comprenant :

- les contributions de l'Etat aux projets et programmes d'appui à l'insertion professionnelle des jeunes ;

- les emprunts autorisés conformément à la réglementation en vigueur ;

- les revenus provenant des prestations fournies aux entreprises ou de la vente d'éditions et de publications ;

- les contributions des partenaires au développement ;

- les dons, legs nationaux et internationaux. Outre les ressources du fonds d'appui à l'insertion professionnelle et à l'emploi des jeunes, les ressources de l'Agence Emploi Jeunes sont constituées par :

- les subventions d'équipement et de fonctionnement allouées par l'Etat, ainsi que les contributions d'organismes publics ou privés ;

- les produits divers ;

- toutes autres recettes qui peuvent lui être attribuées ultérieurement par les dispositions législatives ou réglementaires.

ARTICLE 10

Les dépenses de l'Agence Emploi Jeunes sont constituées par :

- les dépenses de fonctionnement ;

- les dépenses d'investissement ;

- les remboursements des avances et emprunts ;

- les dépenses liées au financement des opérations de création d'emplois.

ARTICLE 11

Les structures et organismes publics intervenant dans le domaine de l'emploi apportent leur concours à l'Agence Emploi Jeunes dans l'accomplissement de ses missions.

ARTICLE 12

L'Agence Emploi Jeunes est soumise au contrôle de la Cour des Comptes, conformément aux dispositions légales en vigueur.

ARTICLE 13

La présente ordonnance sera publiée au Journal officiel de la République de Côte d'ivoire et exécutée comme loi de l'Etat.

DECRET N° 2015-451 DU 24 JUIN 2015 PORTANT ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DE L'AGENCE NATIONALE POUR L'INSERTION ET L'EMPLOI DES JEUNES, DÉNOMMÉE « AGENCE EMPLOI JEUNES ».

ARTICLE 1

Le présent décret a pour objet de déterminer l'organisation et le fonctionnement de l'Agence nationale pour l'Insertion et l'Emploi des Jeunes, dénommée « Agence Emploi Jeunes ».

ARTICLE 2

L'Agence Emploi Jeunes est placée sous la tutelle du ministre chargé de la Promotion de la Jeunesse et de l'Emploi des Jeunes.

ARTICLE 3

Les organes de l'Agence Emploi Jeunes sont :

- le conseil d'orientation;

- l'administrateur.

ARTICLE 4

Le conseil d'orientation de l'Agence Emploi Jeunes est composé de représentants de l'Etat, du secteur privé et de partenaires au développement.

La présidence du conseil d'orientation est assurée par le ministre chargé de la Promotion de la Jeunesse et de l'Emploi des Jeunes. Le conseil d'orientation comprend en outre, au titre de l'Etat :

- le représentant du Président de la République ;

- le représentant du Premier Ministre ;

- le représentant du ministre chargé de l'Emploi ;

- le représentant du ministre chargé du Plan ;

- le représentant du ministre chargé de l'Economie et des Finances ;

- le représentant du ministre chargé du Budget ;

- le représentant du ministre chargé de l'Agriculture ;

- le représentant du ministre chargé des Ressources halieutiques ;

- le représentant du ministre chargé de l'Industrie ;

- le représentant du ministre chargé du Commerce ;

- le représentant du ministre chargé de l'Entrepreneuriat national, de la Promotion des PME et de l'Artisanat ;

- l'administrateur de l'Agence Emploi Jeunes ; au titre du secteur privé ;

- le président de la confédération générale des entreprises de Côte d'ivoire ou son représentant ;

- le président de l'association professionnelle des banques et établissements financiers de Côte d'ivoire ou son représentant ;

- le président des institutions de micro-finance ou son représentant ;

- le président de la chambre de commerce et d'industrie de Côte d'ivoire ou son représentant ;

Au titre des partenaires au développement :

- le représentant de la Banque mondiale ;

- le représentant de la Banque africaine de Développement ;

- le représentant du Programme des Nations unies pour le Développement ;

- le représentant de l'Agence française de Développement ;

- tout autre partenaire au développement dont la présence s'avère utile.

ARTICLE 5

Le président du conseil d'orientation est l'ordonnateur de l'Agence Emploi Jeunes.

ARTICLE 6

Le conseil d'orientation est chargé :

- de définir la politique générale de l'Agence Emploi Jeunes ainsi que les stratégies de promotion de l'insertion professionnelle et de l'emploi des jeunes ;

- de veiller à la mise en œuvre de la politique générale de l'Agence Emploi Jeunes ainsi que des stratégies de promotion de l'insertion professionnelle et de l'emploi des jeunes ;

- d'assurer le contrôle de la gestion de l'Agence Emploi Jeunes par l'administrateur ;

- de mobiliser les ressources pour la mise en œuvre des projets et programmes d'insertion professionnelle et d'emploi des jeunes ;

- d'approuver le budget de l'agence emploi Jeunes ;

- de présenter au Gouvernement un rapport trimestriel sur l'emploi des jeunes.

ARTICLE 7

Le conseil d'orientation se réunit au moins quatre fois par an, sur convocation de son président, et aussi souvent que l'exige l'intérêt de l'Agence Emploi Jeunes.

ARTICLE 8

L'administrateur de l'Agence Emploi Jeunes est nommé par décret pris en conseil des ministres, sur proposition du ministre chargé de la Promotion de la Jeunesse et de l'Emploi des Jeunes. Il a rang de directeur général d'administration centrale.

ARTICLE 9

L'administrateur de l'Agence Emploi Jeunes assure le secrétariat du conseil d'orientation de l'agence emploi Jeunes.

ARTICLE 10

L'administrateur de l'Agence Emploi Jeunes assure l'administration et la direction de l'Agence Emploi Jeunes.

A ce titre, il est chargé notamment :

- de mettre en œuvre les stratégies de promotion de l'insertion professionnelle et de l'emploi des jeunes ;

- de contribuer à la mobilisation des ressources pour la mise en œuvre des projets et programmes d'insertion professionnelle et d'emploi des jeunes ;

- de mettre en œuvre et d'exécuter, sous le contrôle du conseil d'orientation, tous les actes nécessaires pour l'accomplissement des missions assignées à l'Agence Emploi Jeunes ;

- de préparer et d'exécuter le budget de l'Agence Emploi Jeunes ;

- d'assurer la gestion administrative et comptable du Fonds d'appui à l'insertion professionnelle des jeunes ;

- de gérer l'ensemble du personnel de l'Agence Emploi Jeunes.

ARTICLE 11

Pour l'accomplissement de sa mission, l'administrateur de l'Agence Emploi Jeunes dispose de directions.

ARTICLE 12

Les directions de l'Agence Emploi Jeunes sont :

- la direction des Opérations ;

- la direction du Partenariat et du Financement ;

- la direction des Moyens généraux ;

- la direction de l'Information et de la Communication ;

- la direction des Études, des Statistiques et du Suivi-Évaluation ;

- la direction de l'Audit interne et du Contrôle de Gestion.

ARTICLE 13

La direction des Opérations est chargée :

- de concevoir et d'assurer la mise en œuvre des différentes modalités d'intervention dans le cadre de l'insertion des jeunes notamment les programmes d'aide à l'embauche, les programmes de requalification, les travaux à haute intensité de main d'œuvre, les activités génératrices de revenus les formations qualifiantes, les apprentissages et toutes autres modalités contribuant à améliorer l'employabilité des jeunes ;

- de coordonner les interventions territoriales de l'Agence Emploi Jeunes ;

- de prospecter et de rapprocher les offres et les demandes d'emploi ;

- d'assurer la gestion des agréments des cabinets privés de placement.

ARTICLE 14

La direction des Opérations comprend trois sous-directions :

- la sous-direction de l'Emploi salarié ;

- la sous-direction de l'Auto-emploi ;

- la sous-direction du Développement des compétences.

ARTICLE 15

La direction du Partenariat et du Financement est chargée :

- de contribuer à la mobilisation des ressources financières des projets d'emploi des jeunes, tant au niveau des partenaires techniques et financiers qu'au niveau de l'Etat ;

- de mettre en œuvre les interventions du fonds d'appui à l'insertion des Jeunes ;

- d'évaluer les demandes de financement de projets soumis par les promoteurs ;

- d'assurer la gestion des relations avec les institutions financières ;

- d'analyser les conventions de garanties ou de refinancement.

ARTICLE 16

La direction du Partenariat et du Financement comprend trois sous-directions :

- la sous-direction des Relations avec les partenaires techniques et financiers ;

- la sous-direction de l'Évaluation financière ;

- la sous-direction des Relations avec les structures de financement.

ARTICLE 17

La direction des Moyens généraux est chargée :

- d'assurer la gestion des ressources humaines ;

- d'assurer la gestion du patrimoine ;

- d'assurer les opérations liées à la gestion comptable et financière ;

- d'assurer la gestion des questions juridiques et réglementaires

ARTICLE 18

La direction des Moyens généraux comprend quatre sous-directions :

- la sous-direction des Ressources humaines ;

- la sous-direction des Achats et du Patrimoine ;

- la sous-direction de la Comptabilité et des Finances ;

- la sous-direction des Affaires juridiques et administratives.

ARTICLE 19

La direction de l'Information et de la Communication est chargée :

- d'accueillir, d'informer, d'enregistrer et d'orienter les jeunes en quête d'emploi ;

- de gérer les guichets d'accueil et d'information de l'Agence Emploi Jeunes ;

- de concevoir, de proposer et de mettre en œuvre les stratégies de communication de l'Agence Emploi Jeunes ;

- de promouvoir tout support de communication moderne dans le cadre de la politique de communication de l'Agence Emploi Jeunes, notamment le site web, les réseaux sociaux, les applications informatiques ;

- de mettre en place et de gérer un système d'information sur les offres et les demandes d'emploi ;

- d'assurer la gestion des relations avec le public et la presse ;

- de gérer les archives et la documentation.

ARTICLE 20

La direction de l'Information et de la Communication comprend trois sous-directions :

- la sous-direction de l'Accueil et de l'Orientation ;

- la sous-direction de la Communication et des Relations publiques ;

- la sous-direction des Systèmes d'information.

ARTICLE 21

La direction des Etudes, des Statistiques et du Suivi-Evaluation est chargée :

- de réaliser des études sur l'emploi des jeunes en lien avec l'Observatoire de l'emploi et l'Institut national de la Statistique ;

- de consolider et d'éditer les rapports d'activités périodiques ;

- d'assurer le suivi-évaluation des projets et programmes ;

- de produire toute information statistique d’aide à la décision dans le cadre de l'élaboration et de la mise en œuvre des programmes et projets ;

- d'assurer la conception et la mise en œuvre des études sectorielles ;

- d'élaborer et de gérer en liaison avec la direction de l'information et de la communication une base de données statistique sur l'emploi des jeunes.

ARTICLE 22

La direction des Etudes, des Statistiques et du Suivi-Evaluation comprend deux sous-directions :

- la sous-direction des Etudes et des Statistiques ;

- la sous-direction du Suivi-Evaluation.

ARTICLE 23

La direction de l'Audit interne et du Contrôle de Gestion est chargée :

- d'assurer les missions d'audit interne en conformité avec les normes internationales régissant la pratique professionnelle de l'audit interne et les procédures admises ;

- d'assurer l'application des procédures d'exécution de l'Agence Emploi Jeunes, conformément aux règles et modalités de gestion établies ;

- d'assurer le respect des procédures administratives et de gestion aussi bien de l'Agence Emploi Jeunes que de tout partenaire agissant pour son compte ;

- de participer au processus de pilotage de l'Agence Emploi Jeunes à travers la mise en place d'un dispositif efficient d'aide à la décision ;

- d'évaluer la qualité des services et d'en assurer le suivi ;

- de développer des projets en vue d'obtenir des certifications internationalement reconnues ;

- d'accompagner les processus de qualité et de normalisation de l'Agence Emploi Jeunes.

ARTICLE 24

La direction de l'Audit interne et du Contrôle de Gestion comprend trois sous-directions :

- la sous-direction de l'Audit interne ;

- la sous-direction du Contrôle de Gestion ;

- la sous-direction Qualité et Normalisation.

ARTICLE 25

Les directions sont dirigées par des directeurs nommés par décret pris en Conseil des ministres, sur proposition du ministre chargé de la Promotion de la Jeunesse et de l'Emploi des Jeunes. Ils ont rang de directeur d'administration centrale.

ARTICLE 26

Les sous-directions sont dirigées par des sous-directeurs nommés par arrêté du ministre chargé de la Promotion de la Jeunesse et de l'Emploi des Jeunes, sur proposition de l'administrateur de l'agence emploi Jeunes. Ils ont rang de sous-directeur d'administration centrale.

ARTICLE 27

Le personnel de l'Agence Emploi Jeunes est composé de fonctionnaires régis par le Statut général de la Fonction publique et d'agents contractuels régis par le Code du Travail et les textes subséquents.

ARTICLE 28

Les biens meubles et immeubles de l'Agence d'Etudes et de Promotion de l'Emploi, dénommée AGEPE, et du Fonds national de la Jeunesse, en abrégé FNJ, dissous, sont transférés à l'Agence Emploi Jeunes.

ARTICLE 29

Le ministre délégué auprès du Président de la République, chargé de la Promotion de la Jeunesse et de l'Emploi des Jeunes assure l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal officiel de la République de Côte d'Ivoire.

Edité par IVOIRE-JURISTE – 23 février 2018

Retrouver plus de codes ivoiriens en téléchargement libre ICI