

Cameroun

Code du Travail

Loi n°92-007 du 14 août 1992

Sommaire

Titre 1 - Dispositions générales.....	1
Titre 2 - Des syndicats professionnels.....	2
Titre 3 - Du contrat de travail.....	5
Titre 4 - Du salaire	13
Titre 5 - Des conditions de travail.....	16
Titre 6 - De la sécurité et de la santé au travail	19
Titre 7 - Des organismes et moyens d'exécution.....	20
Titre 8 - Des institutions professionnelles	23
Titre 9 - Des différends du travail	25
Titre 10 - Des pénalités	30

Titre 1 - Dispositions générales

Art.1.- 1) La présente loi régit les rapports de travail entre les travailleurs et les employeurs ainsi qu'entre ces derniers et les apprentis placés sous leur autorité.

2) Est considéré comme « travailleur » au sens de la présente loi, quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une personne physique ou morale, publique ou privée, celle-ci étant considérée comme « employeur ». Pour la détermination de la qualité de travailleur, il ne doit être tenu compte ni du statut juridique de l'employeur, ni de celui de l'employé.

3) Sont exclus du champ d'application de la présente loi les personnels régis par :

- le statut général de la fonction publique ;
- le statut de la magistrature ;
- le statut général des militaires ;

- le statut spécial de la sûreté nationale ;
- le statut spécial de l'administration pénitentiaire ;
- les dispositions particulières applicables aux auxiliaires d'administration.

Art.2.- 1) Le droit au travail est reconnu à chaque citoyen comme un droit fondamental. L'Etat doit tout mettre en oeuvre pour l'aider à trouver un emploi et à le conserver lorsqu'il l'a obtenu.

2) Le travail est un droit national pour tout citoyen adulte et valide.

3) Le travail forcé ou obligatoire est interdit.

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

5) Toutefois, le terme « travail forcé ou obligatoire » ne comprend pas :

- a) tout travail ou service exigé en vertu des lois et règlements sur le service militaire et affecté à des travaux de caractère purement militaire ;

- b) tout travail ou service d'intérêt général faisant partie des obligations civiques des citoyens, telles qu'elles sont définies par les lois et les règlements ;
- c) tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire ;
- d) tout travail ou service exigé dans les cas de force majeure, notamment dans les cas de guerre, de sinistres ou menaces de sinistres tels qu'incendies, inondations, épidémies et épizooties violentes, invasions d'animaux, d'insectes ou de parasites végétaux nuisibles et, en général, toutes circonstances mettant en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population.

- les licencier ou leur causer un préjudice quelconque en raison de leur affiliation ou de leur non-affiliation à un syndicat ou de leur participation à des activités syndicales.

3) Est nul et de nul effet tout acte contraire aux dispositions du présent article.

Art.5.- 1) Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants et d'organiser leur gestion, à condition de se conformer à la législation et à la réglementation en vigueur.

2) Sont interdits tous actes d'ingérence de ces organisations les unes à l'égard des autres.

Art.6.- 1) Un syndicat professionnel n'a d'existence légale qu'à partir du jour où un certificat d'enregistrement lui est délivré par le greffier des syndicats.

2) Les promoteurs d'un syndicat non encore enregistré qui se comporteraient comme si ledit syndicat avait été enregistré sont passibles de poursuites judiciaires.

3) Le greffier des syndicats est un fonctionnaire nommé par décret.

Art.7.- 1) Nul ne peut être membre d'un syndicat de travailleurs s'il n'exerce effectivement une profession salariée au moment de son adhésion.

2) Toutefois, peuvent continuer à faire partie d'un syndicat professionnel, les personnes qui ont quitté l'exercice de leurs fonctions ou de leurs profession, à la double condition :

- a) d'avoir exercé celle-ci pendant au moins six mois ;
- b) de se consacrer à des fonctions syndicales ou d'être appelées, à titre professionnel, à des fonctions prévues par les lois et les règlements.

Art.8.- Toute demande d'enregistrement doit porter la signature de vingt personnes au moins dans le cas d'un syndicat de travailleurs ou de cinq personnes au moins dans le cas d'un syndicat d'employeurs. Les statuts du syndicat doivent se conformer aux dispositions de la présente loi.

Art.9.- La forme dans laquelle doivent être constitués les syndicats pour être admis à la

Titre 2 - Des syndicats professionnels

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

Art.3.- La loi reconnaît aux travailleurs et aux employeurs, sans restriction d'aucune sorte et sans autorisation préalable, le droit de créer librement des syndicats professionnels ayant pour objet l'étude, la défense, le développement et la protection de leurs intérêts notamment économiques, industriels, commerciaux et agricoles, ainsi que le progrès social, économique, culturel et moral de leurs membres.

Toute activité qui n'est pas de nature à promouvoir ces objectifs demeure interdite aux syndicats professionnels.

Art.4.- 1) Les travailleurs et les employeurs ont le droit de s'affilier à un syndicat de leur choix dans le cadre de leur profession ou de leur branche d'activité.

2) Sont interdits à l'égard des travailleurs :

- a) tout acte de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi ;
- b) toute pratique tendant à :
 - subordonner leur emploi à leur affiliation ou à leur non-affiliation à un syndicat ;

procédure d'enregistrement est fixée par décret pris après avis de la Commission nationale consultative du Travail.

Art.10.- 1) Les promoteurs d'un syndicat ainsi que les membres chargés de son administration ou de la direction doivent jouir de leurs droits civiques et ne pas avoir encouru de condamnation emportant les déchéances prévues à l'article 30 alinéas 1, 2 et 3 du Code Pénal.

2) Les étrangers doivent, en outre, avoir résidé pendant cinq ans au moins sur le territoire de la République du Cameroun.

Art.11.- 1) L'enregistrement d'un syndicat s'effectue comme suit :

- a) une demande d'enregistrer le syndicat et ses statuts est présentée au greffier des syndicats. Cette demande est accompagnée de deux exemplaires des statuts du syndicat et d'une liste nominative des dirigeants, avec indication des fonctions qu'ils remplissent ;
- b) le greffier accuse réception de la demande et procède à l'examen et à l'enregistrement du syndicat et de ses statuts dans un délai d'un mois. Passé ce délai, l'enregistrement est réputé effectif ;
- c) le greffier n'enregistre aucun syndicat déjà enregistré sous une dénomination identique ou semblable à celle d'un autre syndicat déjà enregistré et de nature à induire en erreur les membres de ces syndicats ou les tiers.

2) La forme du certificat d'enregistrement est fixée par voie réglementaire.

Art.12.- 1) Si la demande d'enregistrement ne répond pas aux conditions requises, le greffier fait connaître, par écrit à ceux qui l'ont présentée, ses observations en les invitant à présenter à nouveau leur requête.

2) Dès réception de la nouvelle demande, le greffier doit, soit procéder à l'enregistrement du syndicat, soit, s'il refuse de le faire, en aviser les demandeurs par écrit dans les trente jours en motivant son refus.

Art.13.- 1) Le greffier peut annuler l'enregistrement d'un syndicat s'il est établi :

- a) que le certificat d'enregistrement a été obtenu par fraude ;
- b) qu'un syndicat enregistré a délibérément violé une disposition de la présente loi ou mené des activités non statutaires ;

- c) qu'un syndicat enregistré a cessé d'exister.

2) Avant d'annuler l'enregistrement, le greffier notifie au syndicat intéressé un préavis de deux mois en y indiquant le motif de sa décision.

3) Lorsque le greffier a procédé à l'annulation de l'enregistrement d'un syndicat, il doit donner à cette mesure toute la publicité nécessaire, notamment en la faisant publier au Journal Officiel.

Art.14.- Tout syndicat, tout membre d'un syndicat ou toute personne qui s'estime lésée par une décision du greffier portant annulation ou refus d'enregistrement d'un syndicat peut, dans les trente jours suivant la notification de cette décision, porter le litige devant la juridiction administrative dont le jugement est susceptible d'appel. Le greffier a le droit d'être entendu à tous les stades de la procédure.

Chapitre 2 - Des statuts des syndicats

Art.15.- Les statuts de tout syndicat doivent comporter les dispositions suivantes :

- a) la dénomination du syndicat et l'adresse de son siège ;
- b) les fins en vue desquelles le syndicat est créé ;
- c) la destination de ses ressources, la quotité des cotisations réservées à ses oeuvres sociales ;
- d) le mode selon lequel les statuts sont établis, modifiés ou abrogés ;
- e) le mode de désignation et de destitution de ses membres dirigeants ainsi que les sanctions dont peuvent être frappés ses adhérents ;
- f) l'interdiction d'élection au poste de président, de secrétaire ou de trésorier ou d'autres fonctions analogues, d'une personne ne sachant ni lire, ni écrire en français ou en anglais ;
- g) l'établissement d'une liste nominative des membres indiquant leur métier, profession ou activité normale et, le cas échéant, le nom de leur employeur ;
- h) des dispositions concernant le placement des fonds ou leur dépôt en banque, la vérification fréquente et, en tout cas, au moins annuelle des comptes ;
- i) la tenue d'une comptabilité complète et correcte par le trésorier, la vérification régulière des comptes par des personnes habilitées à cet effet et la communication aux membres qui le

demandent d'un bilan préparé au moins une fois l'an par un comptable qualifié ;

- j) le mode de dissolution du syndicat et le mode de dévolution de ses biens, ceux-ci ne pouvant en aucun cas être répartis entre les membres adhérents.

Chapitre 3 - Des dispositions diverses relatives aux syndicats

Art.16.- 1) Tout syndicat enregistré doit avoir un local auquel toutes les communications et tous les avis peuvent lui être adressés. Le greffier doit recevoir notification de l'adresse de ce local dans les trente jours à compter de son ouverture et tout changement d'adresse doit lui être également notifié dans les trente jours qui suivent ce changement.

2) Tout syndicat enregistré qui a fonctionné pendant trois mois sans avoir un tel local est passible de la peine prévue à l'article 166 ci-dessous.

Art.17.- Les syndicats professionnels jouissent de la personnalité civile. Ils ont le droit d'ester en justice et d'acquérir sans autorisation, à titre gratuit ou à titre onéreux, des biens meubles ou immeubles.

Art.18.- 1) Les syndicats professionnels peuvent :

- a) 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 ;
- b) affecter une partie de leurs ressources à la création de logements de travailleurs, à l'acquisition de terrains de cultures ou de sport, à l'usage de leurs membres ;
- c) créer, administrer ou subventionner des oeuvres professionnelles telles que : institutions de prévoyance, caisses de solidarité, laboratoires, champs d'expérience, oeuvres d'éducation scientifique, agricole ou sociale, cours et publications intéressant la profession. Les immeubles et objets mobiliers nécessaires à leurs réunions, à leurs bibliothèques et à leurs cours d'instruction professionnelle sont insaisissables ;
- d) subventionner des sociétés coopératives de production ou de consommation ;
- e) passer des contrats ou conventions avec tous autres syndicats, sociétés, entreprises ou personnes.

2) 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, ils peuvent également :

- a) acheter pour le 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 ;
- b) prêter leur entremise gratuite pour la vente des produits provenant exclusivement du travail personnel ou des exploitations des syndiqués ; faciliter cette vente par des expositions, annonces, publications, groupements de commandes et d'expéditions, sans pouvoir l'opérer sous leur nom et sous leur responsabilité.

Art.19.- Toute action accomplie par une personne dûment mandatée par un syndicat et visant à faire un différend de travail ne peut entraîner de poursuite à l'égard de cette personne que si une telle action incite une autre personne à rompre un contrat de travail ou constitue une ingérence dans le droit d'autrui à disposer de son capital ou de son travail à son gré.

Art.20.- 1) Le caractère représentatif d'un syndicat professionnel est constaté, en tant que de besoin, par arrêté du ministre chargé du Travail en tenant compte

- a) pour les syndicats de travailleurs, des effectifs des adhérents ;
- b) pour les syndicats d'employeurs, des effectifs des travailleurs employés.

2) Toute contestation élevée par les syndicats contre une décision prise en ce domaine est de la compétence de la juridiction administrative.

Art.21.- 1) Il est admis qu'un employeur prélève directement sur le salaire acquis par un travailleur relevant de son autorité, le montant des cotisations syndicales ordinaires dues par ce dernier, à charge d'en opérer le reversement immédiat à l'organisation syndicale désignée par l'intéressé.

2) Ce prélèvement des cotisations à la source n'est possible que :

- a) si un accord à cet effet a été conclu entre l'employeur intéressé et le syndicat au profit duquel le prélèvement des cotisations sera opéré ;
- b) si le travailleur a exprimé son accord à ce sujet en signant un formulaire agréé d'accord

partie entre l'employeur et le syndicat ou, s'il ne sait ni lire, ni écrire, en apposant ses empreintes digitales.

3) En outre :

- a) l'accord donné par le travailleur peut être dénoncé par lui à tout moment ; l'effet de cette dénonciation n'étant toutefois pris en considération que pour le mois consécutif à sa date d'intervention ;
- b) cet accord est susceptible d'être prorogé par tacite reconduction sauf si le montant de la cotisation subit une modification ;
- c) les frais occasionnés à l'employeur par le prélèvement des cotisations syndicales peuvent faire l'objet d'un remboursement par le syndicat bénéficiaire suivant des modalités établies d'accord parties à ce sujet entre ce dernier et l'employeur.

Chapitre 4 - Des unions de syndicats

Art.22.- 1) Les syndicats professionnels régulièrement constitués peuvent librement se concerter dans les mêmes buts que ceux prévus à l'article 3 ci-dessus.

2) Ils peuvent se constituer en unions, sous quelque forme et quelque dénomination que ce soit, et ces unions doivent satisfaire aux dispositions des chapitres précédents.

3) Leurs statuts doivent, en outre, déterminer les règles suivant lesquelles les syndicats adhérents sont représentés au niveau de toutes les instances de l'union.

4) Ces unions jouissent de tous les droits et bénéficient de toutes les mesures de protection attribuées aux syndicats professionnels.

Titre 3 - Du contrat de travail

Chapitre 1 - Du contrat de travail individuel

Section 1 - Dispositions d'ensemble

Art.23.- 1) Le contrat de travail est une convention par laquelle un travailleur s'engage à mettre son activité professionnelle sous l'autorité et la direction d'un employeur, en contrepartie d'une rémunération.

2) Les contrats de travail sont passés librement.

Art.24.- 1) Quels que soient le lieu de la conclusion du contrat et la résidence de l'une ou l'autre partie, tout contrat de travail conclu pour être exécuté au Cameroun, est soumis aux dispositions de la présente loi.

2) Il en est de même en cas d'exécution partielle au Cameroun d'un contrat de travail initialement conclu sous l'empire d'une autre législation. Cette dernière disposition n'est cependant pas applicable aux travailleurs déplacés pour une mission temporaire n'excédant pas six mois.

3) L'existence du contrat est constatée, sous réserve des dispositions de l'article 27, dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter.

La preuve peut être rapportée par tous les moyens.

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

Section 2 - De la conclusion et de l'exécution du contrat de travail

Art.25.- 1) Le contrat de travail peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

a) Le contrat de travail à durée déterminée est celui dont le terme est fixé à l'avance par la volonté des deux parties. Il ne peut être conclu pour une durée supérieure à deux ans et peut être renouvelé pour la même durée.

Est assimilé à un contrat de travail à durée déterminée mais ne peut être renouvelé :

- le contrat dont le terme est subordonné à la survenance d'un événement futur et certain dont la réalisation ne dépend pas exclusivement de la volonté des deux parties, mais qui est indiqué avec précision ;
- le contrat conclu pour un ouvrage déterminé.

b) Le contrat à durée indéterminée est celui dont le terme n'est pas fixé à l'avance et qui peut cesser à tout instant par la volonté de l'une ou de l'autre partie, sous réserve du préavis prévu à l'article 34 ci-dessous.

2) Le renouvellement du contrat des travailleurs de nationalité étrangère ne peut intervenir qu'après visa du ministre chargé du Travail.

3) Le contrat à durée déterminée des travailleurs de nationalité camerounaise ne peut être renouvelé plus d'une fois avec la même entreprise. Au terme de ce renouvellement et si les relations de travail se poursuivent, le contrat se transforme en contrat à durée indéterminée.

4) Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas aux travailleurs recrutés pour effectuer exclusivement :

- a) un travail temporaire ayant pour objet, soit le remplacement d'un travailleur absent ou dont le contrat est suspendu, soit l'achèvement d'un ouvrage dans un délai déterminé nécessitant l'emploi d'une main-d'oeuvre supplémentaire ;
- b) un travail occasionnel ayant pour objet de résorber un accroissement conjoncturel et imprévu des activités de l'entreprise ou l'exécution de travaux urgents pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou procéder à des réparations de matériel, d'installations ou de bâtiments de l'entreprise présentant un danger pour les travailleurs ;
- c) un travail saisonnier lié à la nature cyclique ou climatique des activités de l'entreprise.

5) Les conditions d'emploi des travailleurs visées au paragraphe précédent sont fixées par décret pris après avis de la Commission nationale consultative du travail.

Art.26.- 1) Les travailleurs visés à l'alinéa 4 de l'article 25 peuvent être recrutés par une entreprise de travail temporaire.

2) Est considéré comme entrepreneur de travail temporaire, toute personne physique ou morale dont l'activité exclusive est de mettre à la disposition provisoire d'utilisateurs, des travailleurs qu'elle embauche et rémunère.

3) Il ne peut être fait appel aux travailleurs visés au paragraphe précédent que pour des tâches non durables et dans les seuls cas définis à l'article 25 alinéa 4.

4) L'ouverture d'une entreprise de travail temporaire est soumise à l'agrément préalable du ministre chargé du Travail.

5) Le contrat de travail liant l'entreprise de travail temporaire à un travailleur mis à la disposition d'un utilisateur, doit être écrit.

6) Pour chaque travailleur mis à la disposition d'un utilisateur, un contrat de mise à disposition doit être conclu par écrit entre ce dernier et l'entreprise de travail temporaire. Sa durée ne peut excéder un an avec le même utilisateur.

7) Les modalités d'application du présent article sont fixées par décret pris après avis de la Commission nationale consultative du travail.

Art.27.- 1) Tout contrat de travail stipulant une durée déterminée supérieure à trois mois ou nécessitant l'installation d'un travailleur hors de sa résidence habituelle doit être constaté par écrit. Une ampliation du contrat est adressée à l'inspecteur du travail du ressort.

2) Le contrat de travail concernant un travailleur de nationalité étrangère doit, avant tout commencement d'exécution, être visé par le ministre chargé du Travail.

3) La demande de visa incombe à l'employeur. Si le visa est refusé, le contrat est nul de plein droit.

4) Si le ministre chargé du Travail n'a pas fait connaître sa décision dans un délai de deux mois consécutifs à la réception de la demande de visa, ce dernier sera réputé avoir été accordé.

5) Les modalités d'application du présent article sont fixées par décret pris après avis de la Commission nationale consultative du travail.

Art.28.- 1) Il y a engagement à l'essai lorsque l'employeur et le travailleur, en vue de conclure un contrat définitif, décident au préalable d'apprécier notamment, le premier la qualité des services du travailleur et son rendement, le second, les conditions, chez l'employeur, de travail, de vie, de rémunération, d'hygiène, de sécurité ainsi que de climat.

2) L'engagement à l'essai doit être stipulé par écrit. Il ne peut être conclu pour une durée supérieure au délai nécessaire pour mettre à l'épreuve le personnel engagé, compte tenu des techniques et usages de la profession. Dans tous les cas l'engagement à l'essai ne peut porter, renouvellement compris, que sur une période maximale de six mois, sauf en ce qui concerne les cadres pour lesquels cette période peut être prolongée jusqu'à huit mois.

3) Les délais de recrutement, de route, de formation et de stage ne sont pas compris dans la durée de l'essai.

4) Le rapatriement des travailleurs déplacés est supporté par l'employeur, quel que soit le motif de la rupture.

5) La prolongation des services au-delà de l'expiration d'un contrat d'engagement à l'essai, sans intervention d'un nouveau contrat, vaut engagement définitif, prenant effet à compter du début de l'essai.

6) Un arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail, fixe les modalités de l'engagement à l'essai.

Art.29.- 1) Le règlement intérieur est établi par le chef d'entreprise. Son contenu est limité exclusivement aux règles relatives à l'organisation technique du travail, aux normes et à la procédure disciplinaires, aux prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité du travail, nécessaires à la bonne marche de l'entreprise.

2) Toutes les autres clauses qui viendraient à y figurer, notamment celles relatives à la rémunération, seront considérées comme nulles de plein droit, sous réserve des dispositions de l'article 68-4 de la présente loi.

3) Avant de mettre le règlement intérieur en vigueur, le chef d'entreprise doit le communiquer pour avis aux délégués du personnel s'il en existe, et pour visa à l'inspecteur du travail du ressort qui peut exiger le retrait ou la modification des dispositions qui seraient contraires aux lois et règlements.

4) 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 du règlement est obligatoire, sont fixés par arrêté du ministre chargé du Travail pris après avis de la Commission nationale consultative du travail.

Art.30.- 1) Il est interdit à l'employeur d'infliger des amendes.

2) La seule sanction fondée sur le pouvoir disciplinaire de l'employeur qui puisse entraîner la privation de salaire est celle de la mise à pied qui entraîne l'absence de prestation de travail.

3) La mise à pied est nulle et de nul effet si les conditions suivantes ne sont pas simultanément remplies :

- a) être d'une durée maximale de huit jours ouvrables, déterminée au moment où elle est prononcée ;
- b) être notifiée au travailleur par écrit avec indication des motifs pour lesquels elle a été infligée ;
- c) être communiquée dans les quarante-huit heures à l'inspecteur du travail du ressort.

4) Si le grief allégué pour la justifier est reconnu insuffisant par le tribunal, le travailleur à l'encontre duquel elle a été prononcée perçoit une indemnité compensatrice correspondant au salaire perdu et, éventuellement des dommages-intérêts, s'il apporte la preuve qu'il a subi de ce fait un préjudice distinct de celui de la perte du salaire.

Art.31.- 1) Le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise, sauf dérogation stipulée au contrat. Toutefois, il lui est loisible, sauf convention contraire, 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.

2) Toutefois, il peut être stipulé d'accord parties que le travailleur ne pourra, en cas de rupture du contrat, exercer, pour son compte ou celui d'autrui, une activité de nature à concurrencer son employeur dans les deux cas ci-après :

- a) si la rupture du contrat est survenue de son fait alors que son employeur avait assumé les frais de son déplacement du lieu de résidence au lieu de l'emploi ;
- b) si la rupture du contrat est consécutive à une faute lourde de son fait.

3) Cette interdiction ne peut toutefois s'appliquer que dans un rayon de cinquante kilomètres autour du lieu de travail ; sa durée ne peut excéder un an.

Section 3 - De la suspension et de la résiliation du contrat de travail

Art.32.- Le contrat est suspendu :

- a) en cas de fermeture de l'établissement par suite du départ de l'employeur sous les drapeaux, quel qu'en soit le motif ;
- b) pendant la durée du service militaire du travailleur ou de son rappel sous les drapeaux, quel qu'en soit le motif ;
- c) pendant la durée de l'absence du travailleur dans le cas d'une maladie dûment constatée par un médecin agréé par l'employeur ou relevant d'un établissement hospitalier reconnu par l'État, durée limitée à six mois ; ce délai est prorogé jusqu'au remplacement effectif du travailleur ;
- d) pendant la durée du congé de maternité prévu à l'article 84 ;
- e) pendant la période de mise à pied prononcée dans les conditions définies à l'article 30 ;
- f) pendant la durée du congé d'éducation ouvrière défini à l'article 91 ;
- g) pendant la période d'indisponibilité résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ;
- h) d'accord parties pendant l'exercice des fonctions politiques ou administratives d'une élection ou d'une nomination ;
- i) pendant la période de la garde à vue ou la détention préventive du travailleur ;
- j) pendant l'absence du travailleur appelé à suivre son conjoint ayant changé de résidence habituelle et en cas d'impossibilité de mutation. Cette durée est limitée à deux ans, éventuellement renouvelable d'accord parties ;
- k) pendant la durée du chômage technique, dans la limite de six mois maximum ; le chômage technique étant défini comme l'interruption collective de travail, totale ou partielle, du personnel d'une entreprise ou d'un établissement résultant, soit de causes accidentelles ou de force majeure, soit d'une conjoncture économique défavorable.

Art.33.- 1) Dans chacun des cas a, b et c visés à l'article 32 ci-dessus, l'employeur est tenu de verser au travailleur, si le contrat est à durée indéterminée, une indemnité qui est égale, soit à l'indemnité de

préavis lorsque la durée de l'absence est égale ou supérieure à celle du préavis, soit à la rémunération à laquelle le travailleur aurait pu prétendre pendant l'absence lorsque la durée de celle-ci est inférieure à celle du préavis prévu à l'article 34 ci-dessous.

2) Dans les mêmes cas, si le contrat est à durée déterminée, l'indemnité est allouée dans les limites indiquées ci-dessus, par référence au préavis fixé pour les contrats à durée indéterminée, l'ancienneté des services étant appréciée à compter de l'origine du contrat en cours. Dans ce cas, la suspension ne peut avoir pour effet de proroger le terme du contrat initialement prévu.

3) En cas de chômage technique et à défaut de convention collective, les conditions d'indemnités sont déterminées par arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail.

Art.34.- 1) Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours être résilié par la volonté de l'une des parties. Cette résiliation est subordonnée à un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture et doit être notifiée par écrit à l'autre partie avec indication du motif de la rupture.

2) Le préavis commence à courir à compter de la date de la notification. Il ne doit être subordonné à aucune condition suspensive ou résolutoire. Il ne peut, en aucun cas, être imputé sur la période de congé du travailleur.

3) Un arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail, détermine les conditions et la durée du préavis compte tenu de l'ancienneté du travailleur et de sa classification professionnelle.

Art.35.- 1) Pendant la durée du préavis, l'employeur et le travailleur sont tenus au respect de toutes les obligations réciproques qui leur incombent.

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

3) La partie à l'égard de laquelle ces obligations ne seraient pas respectées ne pourra se voir imposer un délai de préavis, sans préjudice des dommages-intérêts qu'elle jugerait bon de demander.

Art.36.- 1) Toute rupture de contrat à durée indéterminée, sans préavis ou sans que le délai de préavis ait été intégralement observé, emporte obligation pour la partie responsable de verser à l'autre partie une indemnité dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté.

2) 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.37.- 1) En cas de rupture de contrat à durée indéterminée du fait de l'employeur, hormis le cas de faute lourde, le travailleur ayant accompli dans l'entreprise une durée de service continue au moins égale à deux ans, a droit à une indemnité de licenciement distincte de celle du préavis dont la détermination tient compte de l'ancienneté.

2) Un arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail, fixe les modalités d'attribution et de calcul de l'indemnité de licenciement.

Art.38.- Le contrat de travail à durée déterminée ne peut cesser avant terme qu'en cas de faute lourde, de force majeure ou d'accord des parties constaté par écrit.

Art.39.- 1) Toute rupture abusive du contrat peut donner lieu à des dommages-intérêts. Sont notamment considérés comme effectués abusivement les licenciements motivés par les opinions du travailleur, son appartenance ou sa non-appartenance à un syndicat.

2) La juridiction compétente peut constater l'abus par une enquête sur les causes et les circonstances de la rupture du contrat et le jugement doit mentionner expressément le motif allégué par la partie qui a rompu le contrat.

3) Dans tous cas de licenciement, il appartient à l'employeur d'apporter la preuve du caractère légitime du motif qu'il allègue.

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

- a) lorsque la responsabilité incombe au travailleur, de son niveau de qualification et de l'emploi occupé ;
- b) lorsque la responsabilité incombe à l'employeur, de la nature des services engagés, de l'ancienneté des services, de l'âge du travailleur et des droits à quelque titre que ce soit.

Toutefois, le montant des dommages-intérêts, sans excéder un mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise, ne peut être inférieur à trois mois de salaire.

5) En cas de licenciement légitime d'un travailleur survenu sans observation par l'employeur des formalités prévues, le montant des dommages-intérêts ne peut excéder un mois de salaire.

6) Le salaire à prendre en considération aux alinéas précédents est le salaire moyen mensuel brut des douze derniers mois d'activité du travailleur.

7) Ces dommages-intérêts ne se confondent ni avec l'indemnité pour non-observation du préavis, ni avec l'indemnité de licenciement.

Art.40.- 1) Les dispositions de l'article 34 alinéa 1 ci-dessus ne s'appliquent pas en cas de licenciement pour motif économique.

2) Constitue un licenciement pour motif économique tout licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du travailleur et résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification du contrat de travail, consécutive à des difficultés économiques, à des mutations technologiques ou à des restructurations internes.

3) Pour tenter d'éviter un licenciement pour motif économique, l'employeur qui envisage un tel licenciement doit réunir les délégués du personnel s'il en existe et rechercher avec eux en présence de l'inspecteur du travail du ressort, toutes les autres possibilités telles que : la réduction des heures de travail, le travail par roulement, le travail à temps partiel, le chômage technique, le réaménagement des primes, indemnités et avantages de toute nature, voire la réduction des salaires.

4) A l'issue des négociations dont la durée ne doit pas excéder trente jours francs et si un accord est intervenu, un procès-verbal signé par les parties et

par l'inspecteur du travail précise les mesures retenues et la durée de leur validité.

5) Dans le cas où un travailleur refuse par écrit, d'accepter les mesures visées à l'alinéa précédent, il est licencié avec paiement du préavis et s'il remplit les conditions d'attribution, de l'indemnité de licenciement.

6)

- a) Lorsque les négociations prévues ci-dessus n'ont pas pu aboutir à un accord ou si, malgré les mesures envisagées, certains licenciements s'avèrent nécessaires, l'employeur doit établir l'ordre des licenciements en tenant compte des aptitudes professionnelles, de l'ancienneté dans l'entreprise et des charges familiales des travailleurs. Dans tous les cas, l'ordre des licenciements doit tenir compte en priorité des aptitudes professionnelles.
- b) En vue de recueillir leurs avis et suggestions, l'employeur doit communiquer par écrit aux délégués du personnel, la liste des travailleurs qu'il se propose de licencier en précisant les critères de choix retenus.
- c) Les délégués du personnel doivent faire parvenir leur réponse écrite dans un délai de huit jours francs maximum.
- d) La communication de l'employeur et la réponse des délégués du personnel sont transmises sans délai au ministre chargé du Travail pour arbitrage.

7) Les délégués du personnel ne peuvent être licenciés que si leur emploi est supprimé et après autorisation de l'inspecteur du travail du ressort.

8) En cas de contestation sur le motif ou l'ordre des licenciements, la charge de la preuve incombe à l'employeur.

9) Le travailleur licencié bénéficie, à égalité d'aptitude professionnelle, d'une priorité pendant deux ans dans la même entreprise.

10) Un arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail, fixe les modalités d'application du présent article.

Art.41.- En cas de résiliation d'un contrat soumis aux dispositions de l'article 27-2, l'employeur est tenu d'en aviser dans les quinze jours l'autorité qui a visé le contrat.

Art.42.- 1)

- a) S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel entrepreneur et le personnel de l'entreprise. Leur résiliation ne peut intervenir que dans les formes et aux conditions prévues par la présente section.
- b) Les dispositions de l'alinéa précédent ne s'appliquent pas :
 - lorsqu'il y a changement d'activité de l'entreprise ;
 - lorsque les travailleurs expriment, devant l'inspecteur du travail du ressort, leur volonté d'être licenciés avec paiement de leurs droits, avant la modification.
- c) La cessation de l'entreprise, sauf en cas de force majeure, ne dispense pas l'employeur de respecter les règles établies à la présente section. La faillite et la liquidation judiciaire ne sont pas considérées comme des cas de force majeure.

2) Le contrat de travail peut, en cours d'exécution, faire l'objet d'une modification à l'initiative de l'une ou l'autre partie.

- a) si la proposition de modification émanant de l'employeur est substantielle et qu'elle est refusée par le travailleur, la rupture du contrat de travail pouvant en résulter est imputable à l'employeur. Elle n'est abusive que si la modification proposée n'est pas justifiée par l'intérêt de l'entreprise.
- b) si la proposition de modification émanant du travailleur est substantielle et qu'elle est refusée par l'employeur, le contrat, dans ce cas, ne peut être rompu qu'à la suite d'une offre de démission du travailleur.

Art.43.- Les dispositions des articles 34 à 42 ne s'appliquent pas, sauf convention contraire, aux contrats d'engagement à l'essai qui peuvent être résiliés sans préavis et sans que l'une ou l'autre des parties puisse prétendre à indemnité.

Art.44.- 1) A l'expiration du contrat de travail, quel que soit le motif de sa résiliation, l'employeur doit délivrer au travailleur, au moment du départ, un certificat de travail indiquant exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature et les dates des emplois successivement occupés.

2) 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.

Chapitre 2 - De l'apprentissage

Art.45.- Le contrat d'apprentissage est celui par lequel un chef d'établissement industriel, commercial ou agricole ou un artisan s'oblige à donner ou à faire donner une formation professionnelle méthodique et complète à une personne et par lequel celle-ci s'oblige, en retour, à se conformer aux instructions qu'elle recevra et à exécuter les ouvrages qui lui seront confiés en vue de son apprentissage.

Art.46.- Le contrat d'apprentissage doit être constaté par écrit, à peine de nullité absolue. Il est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement.

Art.47.- Les conditions de fond et de forme et les effets de ce contrat ainsi que les cas et les conséquences de sa résiliation et les mesures de contrôle de son exécution, sont fixés par décret pris après avis de la Commission nationale consultative du travail.

Chapitre 3 - Du tâcheronnat

Art.48.- Le tâcheron est un sous-entrepreneur recrutant lui-même la main-d'oeuvre nécessaire, qui passe avec un entrepreneur un contrat écrit pour l'exécution d'un certain travail ou la fourniture de certains services moyennant un prix forfaitaire.

Art.49.- 1) Quand les travaux sont exécutés dans les ateliers, magasins ou chantiers de l'entrepreneur, ce dernier est, en cas d'insolvabilité du tâcheron substitué à celui-ci en ce qui concerne ses obligations à l'égard des travailleurs.

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

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

4) Toutefois, les dispositions des alinéas 1, 2, et 3 ci-dessus ne s'appliquent pas quand le tâcheron est inscrit au registre du commerce et justifie d'une patente en cours de validité.

Art.50.- 1) Le tâcheron est tenu d'indiquer par voie d'affiche apposée de façon permanente dans chacun des ateliers, magasins et chantiers où il fait exécuter des travaux, ses nom, prénom, adresse, sa qualité de tâcheron, le nom et l'adresse de l'entrepreneur qui lui a confié les travaux, les horaires de travail.

2) Cet affichage est obligatoire même si les travaux s'exécutent dans les ateliers, magasins et chantiers de l'entrepreneur.

Art.51.- L'entrepreneur doit tenir à jour la liste des tâcherons avec lesquels il a passé contrat.

Chapitre 4 - De la convention collective et des accords d'établissements

Art.52.- 1) La convention collective de travail est un accord ayant pour objet de régler les rapports professionnels entre les employeurs et les travailleurs, soit d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises, soit d'une ou plusieurs branches d'activités. Cet accord est conclu entre :

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

2) La convention collective peut mentionner des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles des lois et règlements. Elle ne peut déroger aux dispositions d'ordre public.

3) Les conventions collectives déterminent leur champ d'application. Celui-ci peut être national, interdépartemental ou local.

4) Le texte des conventions collectives est publié sans frais au Journal Officiel à la diligence du ministre du Travail dès que ce dernier a reçu notification du dépôt de ces instruments au greffe du tribunal compétent.

5) Avant de faire procéder à cette publication, le ministre chargé du Travail peut intervenir auprès des parties contractantes pour obtenir la modification ou le retrait de ces textes des dispositions qui seraient en contradiction avec les lois et règlements.

Art.53.- 1) A la demande de l'une des organisations syndicales les plus représentatives ou à l'initiative du ministre chargé du Travail, les dispositions d'une convention collective répondant aux conditions déterminées par voie réglementaire, peuvent être rendues obligatoires pour tous les employeurs et travailleurs compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention, par décret pris après avis motivé de la Commission nationale consultative du travail.

2) L'extension des effets et des sanctions d'une convention collective se fait pour la durée et aux conditions prévues par ladite convention.

3) Toutefois, le décret d'extension peut exclure, après avis motivé de la Commission nationale consultative du travail, sans modifier l'économie de la convention en cause, les clauses qui ne répondraient pas à la situation de la branche d'activité dans le champ d'application concerné.

Art.54.- 1) Le décret d'extension cesse d'avoir effet lorsque la convention collective a cessé d'être en vigueur entre les parties par suite de sa dénonciation.

2) A la demande de l'une des parties signataires ou de la propre initiative du ministre chargé du Travail et après avis motivé de la Commission nationale consultative du travail, ce décret peut être rapporté en vue de mettre fin à l'extension de la convention collective ou de certaines de ses dispositions lorsqu'il apparaît que cette convention ou les dispositions considérées ne répondent plus à la situation de la branche d'activités dans le champ d'application considéré.

Art.55.- En cas d'inexistence ou de carence des organisations syndicales d'employeurs ou de travailleurs se traduisant par une impossibilité persistante de conclure une convention collective dans une branche d'activité ou pour une profession déterminée, un décret pris après avis de la Commission nationale du travail peut, soit réglementer les conditions de travail et fixer les classifications professionnelles ainsi que les salaires minima pour cette branche ou cette profession, soit y rendre applicables, en totalité ou en partie, les

dispositions d'une convention collective en vigueur dans une branche d'activité relevant du même secteur économique.

Art.56.- 1) Tout décret d'extension ou de retrait d'extension est précédé d'une consultation des organisations professionnelles et de toutes personnes intéressées qui doivent faire connaître leurs observations dans un délai de trente jours.

2) Un décret pris après avis de la Commission nationale consultative du travail fixe les modalités de cette consultation.

Art.57.- 1) Des accords concernant un ou plusieurs établissements déterminés peuvent être conclus entre, d'une part, un employeur ou un groupe d'employeurs et, d'autre part, des représentants des syndicats les plus représentatifs du personnel de l'établissement ou des établissements intéressés.

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

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

4) A défaut de convention collective, les accords d'établissements ne peuvent porter que sur la fixation des salaires et des accessoires de salaires.

Art.58.- Lorsque le personnel des entreprises et établissements publics et parapublics n'est pas soumis à un statut législatif ou réglementaire particulier, des conventions collectives peuvent être conclues conformément aux dispositions du présent chapitre.

Art.59.- Lorsqu'une convention collective a fait l'objet d'un décret d'extension, elle est applicable aux entreprises et établissements publics et parapublics visés à l'article précédent qui, en raison de leur nature et de leur activité, se trouvent placés dans son champ d'application.

Art.60.- La conclusion et l'exécution des conventions collectives et des accords d'établissement sont subordonnés à des conditions

de fond et de forme qui sont fixées par décret pris après avis de la Commission nationale consultative du travail.

Titre 4 - Du salaire

Chapitre 1 - De la détermination du salaire

Art.61.- 1) Au sens de la présente loi, le terme « salaire » signifie, quels qu'en soient la dénomination et le mode de calcul, la rémunération ou les gains susceptibles d'être évalués en espèces et fixés, soit par accord, soit par des dispositions réglementaires ou conventionnelles, qui sont dus en vertu d'un contrat de travail par un employeur à un travailleur, soit pour le travail effectué ou devant être effectué, soit pour les services rendus ou devant être rendus.

2) A conditions égales de travail, d'aptitude professionnelle, le salaire est égal pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge, leur statut et leur confession religieuse, dans les conditions prévues au présent article.

3) En dehors des cas prévus par la réglementation ou la convention collective applicable, et sauf accord entre les parties intéressées, aucun salaire n'est dû en cas d'absence du travailleur.

Art.62.- 1) Un décret pris après avis de la Commission nationale consultative du travailleur fixe le salaire minimum interprofessionnel garanti.

2) Les catégories professionnelles et les salaires y afférents sont fixés par voie de négociation dans le cadre des conventions collectives ou des accords d'établissement prévus au titre III de la présente loi.

Art.63.- 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 et effectuant un travail analogue.

Art.64.- Les taux minima de salaires ainsi que les conditions de rémunération du travail à la tâche ou aux pièces sont affichés dans les lieux de paie.

Art.65.- 1) Lorsque la rémunération des services est constituée, en totalité ou en partie, par des commissions ou des primes et prestations diverses ou des indemnités représentatives de ces prestations, dans la mesure où celles-ci ne constituent pas un remboursement de frais, il en est tenu compte pour le calcul de l'allocation de congé, des indemnités de préavis et des dommages-intérêts.

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

3) La période sur laquelle s'effectue ce calcul n'excède pas les douze mois de service ayant précédé la cessation de travail.

Art.66.- 1) L'employeur est tenu d'assurer le logement de tout travailleur qu'il a déplacé pour exécuter un contrat de travail nécessitant l'installation de ce travailleur hors de sa résidence habituelle. Ce logement doit être suffisant et décent, correspondre à la situation de famille du travailleur et répondre aux conditions fixées par arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail.

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

3) L'employeur est tenu d'assurer le ravitaillement régulier en denrées alimentaires de tout travailleur logé avec sa famille par ses soins, lorsque celui-ci ne peut se les procurer par ses propres moyens. Cette prestation est fournie à titre onéreux. Sa valeur de remboursement est fixée par l'arrêté visé cidessus.

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

Chapitre 2 - Du paiement du salaire

Section 1 - Du mode de paiement du salaire

Art.67.- En dehors des prestations prévues à l'article 66, alinéas 1 et 3, le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal, tout autre mode de paiement étant interdit. Toute stipulation contraire est nulle et de nul effet.

Art.68.- 1) A l'exception des professions pour lesquelles des usages établis prévoient une périodicité de paiement différente et qui seront déterminées par arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail, le salaire doit être payé à intervalles réguliers ne pouvant excéder un mois. Toutefois, les travailleurs peuvent, sur leur demande, recevoir au bout de quinze jours un acompte portant sur la moitié de la quotité mensuelle de leur rémunération de base, leur situation étant obligatoirement apurée lors du paiement immédiatement consécutif.

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

3) 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 l'immobilisation provisoire entre ses mains de tout ou partie de la fraction saisissable des sommes dues par ordonnance du président du tribunal compétent.

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

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

Art.69.- 1) Le paiement du salaire doit être constaté par une pièce dressée ou certifiée par l'employeur ou son représentant et émargée par chaque travailleur ou par deux témoins si ce dernier ne sait ni lire, ni écrire en français ou en anglais. Ces pièces sont conservées par l'employeur dans les mêmes conditions que les pièces comptables et doivent être présentées à toute réquisition de l'inspection du travail.

2) Les employeurs sont tenus de délivrer aux travailleurs au moment du paiement, un bulletin de paie individuel dont la contexture est fixée par arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail.

3) 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.

4) L'acceptation sans protestation, ni réserve, par le travailleur d'un bulletin de paie ne peut valoir renonciation de sa part au paiement de tout ou partie du salaire, des indemnités et accessoires du salaire qui lui sont dus en vertu des dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles ou contractuelles. Cette acceptation ne suspend pas la prescription telle que définie à l'article 74, elle ne fait pas obstacle à la révision du compte de salaire du travailleur.

Section 2 - Des privilèges et garanties de la créance de salaire

Art.70.- 1) La créance de salaire bénéficie d'un privilège préférable à tous les autres privilèges généraux ou spéciaux, en ce qui concerne la fraction insaisissable dudit salaire telle qu'elle est définie par les textes législatifs ou réglementaires.

2) Ce privilège s'étend aux indemnités liées à la rupture du contrat de travail et aux dommages-intérêts prévus à l'article 39.

Art.71.- Les textes législatifs particuliers accordant le bénéfice de l'action directe ou certains privilèges spéciaux en faveur de certaines catégories de travailleurs s'appliquent à la créance de salaire.

Art.72.- En cas de liquidation judiciaire ou de faillite, les sommes précomptées par le Trésor public, postérieurement à la date de cessation des paiements, sur les mandats dus à un employeur, sont rapportées à la masse.

Art.73.- 1) Dans le même cas, le travailleur logé par l'employeur avant la mise en liquidation judiciaire ou en faillite, continue à bénéficier de cette prestation, dans les limites de l'article 66.

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

Section 3 - De la prescription de l'action en paiement du salaire

Art.74.- 1) L'action en paiement du salaire se prescrit par trois ans. A l'égard de la prescription, les indemnités liées à la rupture de contrat de travail sont assimilées au salaire.

2) La prescription commence à courir à la date à laquelle les salaires sont exigibles. Elle cesse de courir, soit lorsqu'il y a réclamation écrite formulée par le travailleur en matière de paiement du salaire devant l'inspecteur du travail du ressort, soit lorsqu'il y a compte arrêté, cédula ou obligation ou citation en justice non périmée.

Chapitre 3 - Des retenues sur salaire

Art.75.- 1) En dehors des prélèvements obligatoires, du remboursement des prestations prévues à l'article 66 alinéa 3 et des consignations qui peuvent être prévues par les conventions collectives et les contrats individuels, il ne peut être fait des retenues sur les salaires que dans les cas ci-après :

- a) par saisie-arrêt ;
- b) par application des dispositions prévues à l'article 21 de la présente loi ;
- c) par cession volontaire souscrite par le cédant en personne et communiquée pour vérification à l'inspecteur du travail du ressort quand il s'agit du remboursement d'avances consenties par l'employeur au travailleur et devant le président du tribunal compétent dans les autres cas ;
- d) en cas d'institution, dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, de sociétés de secours mutuels comportant le versement de cotisations par le travailleur.

2) Les acomptes sur un travail en cours ne sont pas considérés comme avances.

3) Les dispositions d'une convention collective ou d'un contrat individuel autorisant tous autres prélèvements sont nulles et de nul effet.

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

Art.76.- 1) Un décret, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail, détermine la quotité des fractions de salaire soumises à prélèvements progressifs et les taux y afférents. Les retenues visées à l'article précédent ne peuvent, pour chaque paie, excéder la quotité fixée par ce décret.

2) Il doit être tenu compte pour le calcul de la retenue, non seulement du salaire proprement dit, mais aussi de tous les accessoires dudit salaire, à l'exception toutefois des indemnités déclarées insaisissables par la législation ou la réglementation, des sommes allouées à titre de remboursement de frais exposés par le travailleur et des allocations et indemnités éventuellement dues au titre de la législation et de la réglementation sur la prévoyance sociale.

Art.77.- Il est interdit à l'employeur de restreindre de quelque manière que ce soit la liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré.

Chapitre 4 - Des économats

Art.- 78.- 1) Est considérée comme « économat » toute organisation où l'employeur pratique, directement ou indirectement, la vente ou la cession de marchandises aux travailleurs de l'entreprise pour leurs besoins personnels et normaux.

2) Les économats sont admis à fonctionner sous la quadruple condition :

- a) que les travailleurs demeurent libres de s'y approvisionner ou non ;
- b) que la vente des marchandises y soit pratiquée exclusivement au comptant et sans bénéfice ;
- c) que la comptabilité de l'économat ou des économats de l'entreprise soit entièrement autonome et soumise au contrôle d'une commission de surveillance élue par les travailleurs ;
- d) qu'il n'y soit en mis vente ni alcool, ni spiritueux.

Art.79.- 1) L'ouverture d'un économat dans les conditions prévues à l'article 78 doit faire l'objet d'une déclaration auprès de l'inspecteur du travail du ressort.

2) Le fonctionnement en est contrôlé par l'inspecteur du travail qui, en cas de non respect du présent chapitre, peut en prescrire la fermeture pour une durée maximale d'un mois.

En cas de récidive, la fermeture définitive est ordonnée par le ministre chargé du Travail sur proposition de l'inspecteur du travail du ressort.

Titre 5 - Des conditions de travail

Chapitre 1 - De la durée du travail

Art.80.- 1) Dans tous les établissements publics ou privés non agricoles, la durée de travail ne peut excéder quarante heures par semaine.

2) Dans toutes les entreprises agricoles ou assimilées, les heures de travail sont basées sur 2400 heures par an, dans la limite maximale de quarante huit heures par semaine.

3) Les prescriptions ci-dessus s'appliquent à tous les travailleurs, quels que soient leur âge et leur sexe, et à tous les modes de rémunération.

4) Des décrets, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail, déterminent les circonstances et les limites dans lesquelles des dérogations à la durée du travail sont autorisées ainsi que les modalités d'exécution et de rémunération des heures supplémentaires donnant lieu à majoration.

Chapitre 2 - Du travail de nuit

Art.81.- Tout travail effectué entre dix heures du soir et six heures du matin est considéré comme travail de nuit.

Art.82.- 1) Le repos des femmes et des enfants doit avoir une durée de douze heures consécutives au minimum.

2) Le travail de nuit des femmes et des enfants est interdit dans l'industrie.

3) Cette interdiction ne s'applique pas :

- a) aux femmes occupant des fonctions d'encadrement ;
- b) aux femmes occupées dans les services n'impliquant pas un travail manuel.

4) Les modalités d'application du présent article sont fixées par arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail.

Chapitre 3 - Du travail des femmes, des jeunes gens et des enfants

Art.83.- Un arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale de santé et de sécurité au travail prévue à l'article 120, fixe la nature des travaux respectivement interdits aux femmes et aux femmes enceintes.

Art.84.- 1) Toute femme enceinte dont l'état a fait l'objet d'une constatation médicale peut rompre son contrat sans préavis et sans avoir de ce fait à verser l'indemnité prévue à l'article 36 ci-dessus. Pendant cette période, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail de l'intéressée du fait de la grossesse.

2) Toute femme enceinte a droit à un congé de maternité de quatorze semaines qui commence quatre semaines avant la date présumée de l'accouchement. Ce congé peut être prolongé de six semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant, soit de la grossesse, soit des couches. Pendant la durée de ce congé, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail de l'intéressée.

3) Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de repos est prolongée jusqu'à l'accomplissement des quatorze semaines de congé auxquelles la salariée a droit.

4) Quand l'accouchement a lieu après la date présumée, le congé pris antérieurement est prolongé jusqu'à la date de l'accouchement sans que le congé postérieur ne soit réduit.

5) Outre les diverses prestations prévues par la législation sur la protection sociale et familiale, la

femme a droit, pendant le congé maternité, à la charge de la Caisse nationale de prévoyance sociale, à une indemnité journalière égale au montant du salaire effectivement perçu au moment de la suspension du contrat de travail ; elle conserve le droit aux prestations en nature.

Art.85.- 1) Pendant une période de quinze mois à compter de la naissance de l'enfant, la mère a droit à des repos pour allaitement.

2) La durée de ces repos ne peut dépasser une heure par journée de travail.

3) La mère peut, pendant cette période, rompre son contrat sans préavis dans les conditions fixées à l'article 84 alinéa 1 ci-dessus.

Art.86.- 1) Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise, même comme apprentis, avant l'âge de quatorze ans, sauf dérogation accordée par arrêté du ministre chargé du Travail, compte tenu des circonstances locales et des tâches qui peuvent leur être demandées.

2) Un arrêté du ministre chargé du Travail fixe les conditions d'embauche, d'emploi et de contrôle de l'emploi des jeunes gens à bord des navires.

Toutefois :

- a) les jeunes gens de moins de dix-huit ans ne peuvent, en aucun cas, être employés à bord des navires en qualité de soutiers ou de chauffeurs ;
- b) lorsque des enfants et des jeunes gens de moins de dix-huit ans doivent être embarqués sur des navires comportant un équipage non exclusivement composé de membres d'une même famille, ils doivent être au préalable soumis à une visite médicale attestant leur aptitude à ce travail ; un certificat médical signé par un médecin agréé est établi à cet effet.

3) Un arrêté du ministre chargé du Travail fixe la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdits aux jeunes gens et l'âge limite auquel s'applique l'interdiction.

4) Les arrêtés prévus aux alinéas précédents sont pris après avis de la Commission nationale de santé et de sécurité au travail.

Art.87.- 1) L'inspecteur du travail du ressort peut requérir l'examen des femmes et des enfants par un médecin agréé, en vue de vérifier si le travail dont ils

sont chargés n'excède pas leurs forces. Cette réquisition est de droit à la demande des intéressés.

2) La femme ou l'enfant ne peut être maintenu dans un emploi au-dessus de ses forces et doit être affecté à un emploi convenable. Si cela n'est pas possible, le contrat est résilié sans préavis à la charge d'aucune des parties.

Chapitre 4 - Du repos hebdomadaire

Art.88.- 1) Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au minimum de vingt quatre heures consécutives par semaine. Il est pris, en principe, le dimanche et ne peut en aucun cas être remplacé par une indemnité compensatrice.

2) Un arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail, fixe les modalités d'application de l'alinéa précédent.

Chapitre 5 - Des congés et des transports

Section 1 - Des congés

Art.89.- 1) Sauf dispositions plus favorables des conventions collectives ou du contrat individuel de travail, le travailleur acquiert droit au congé payé, à la charge de son employeur, à raison d'un jour et demi ouvrable par mois de service effectif.

2) Sont assimilées à un mois de service effectif les périodes équivalentes à quatre semaines ou à vingt quatre jours de travail.

3) Pour la détermination du droit au congé, sont considérés comme période de service effectif :

- a) les périodes d'indisponibilité pour accident du travail ou maladie professionnelle ;
- b) dans la limite de six mois, les absences pour maladies médicalement constatées dans les conditions prévues à l'article 32 ci-dessus ;
- c) le congé de maternité prévu à l'article 84 cidessus ;
- d) le chômage technique prévu à l'article 32 cidessus.

4) Dans la limite de dix jours par an, des permissions exceptionnelles d'absences payées, non déductibles du congé annuel, sont accordées au travailleur à l'occasion d'événements familiaux touchant son propre foyer.

Un décret pris après avis de la Commission nationale consultative du travail fixe les modalités d'application du présent alinéa.

Art.90.- 1) Le droit au congé est porté d'un jour et demi à deux jours et demi par mois de service au profit des jeunes gens de moins de dix-huit ans.

2) La durée du congé est augmentée en faveur des mères salariées, soit de deux jours ouvrables par enfant âgé de six ans à la date de départ en congé, inscrit à l'état civil et vivant au foyer, soit d'un jour seulement si le congé principal se trouve ne pas excéder six jours.

3) La durée du congé est augmentée en considération de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, à raison de deux jours ouvrables par période entière, continue ou non, de cinq ans de service. Pour les mères salariées, cette majoration s'ajoute à celle prévue à l'alinéa ci-dessus.

4) Le congé d'une durée supérieure à douze jours ouvrables peut être fractionné d'accord parties. Dans ce cas, une des fractions doit être au moins de douze jours ouvrables continus.

Art.91.- 1) Des congés non rémunérés et dont la durée ne peut être imputé sur celle du congé annuel, pourront être accordés, sur leur demande, aux travailleurs et apprentis désireux de participer à des stages exclusivement consacrés à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale, organisés, soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de travailleurs reconnues comme représentatives sur le plan national, soit par des organisations, des instituts ou organismes spécialisés agréés à cet effet par le ministre chargé du Travail.

2) La durée de ce congé qui peut être fractionnée est fixée d'accord parties. Dans la limite de dix-huit jours ouvrables, cette durée est assimilée, pour le calcul des congés payés, le droit aux prestations familiales et le calcul de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, à une période de travail effectif.

Art.92.- 1) Le droit de jouissance au congé est acquis après une durée de service égale à un an.

2) Toutefois, les conventions collectives ou les contrats individuels allouant un congé d'une durée supérieure à celle fixée à l'article 89 peuvent prévoir une durée plus longue de service effectif ouvrant droit au congé, sans que cette dernière puisse excéder deux ans.

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

4) Dans le cas où le contrat aurait été rompu ou aurait expiré avant que le travailleur n'ait exercé ses droits au congé, ce dernier bénéficie en lieu et place du congé d'une indemnité calculée sur la base des droits acquis conformément aux articles 89 et 90 ci-dessus.

5) Le congé étant alloué au travailleur dans le but de lui permettre de se reposer, l'octroi d'une indemnité compensatrice en lieu et place du congé est formellement interdit dans tous les autres cas.

Art.93.- L'employeur doit verser au travailleur, au plus tard le dernier jour précédant la date de départ en congé, une allocation dont les modalités de calcul sont fixées par décret pris après avis de la Commission nationale consultative du travail.

Section 2 - Des transports

Art.94.- 1) Lorsque l'exécution du contrat de travail entraîne ou a entraîné du fait de l'employeur le déplacement du travailleur du lieu de sa résidence habituelle, les frais de voyage du travailleur, de son conjoint et des enfants mineurs vivant habituellement avec lui, ainsi que les frais de transport de leurs bagages sont à la charge de l'employeur.

2) Les frais de voyage et de transport constituent des indemnités en nature. Ils ne sont assurés qu'en cas de déplacement effectif du travailleur et de sa famille.

3) Les modalités d'application de dispositions ci-dessus sont fixées par décret pris après avis de la Commission nationale consultative du travail.

4) Le travailleur qui a cessé son service et qui est dans l'attente du moyen de transport désigné par l'employeur pour regagner son lieu de résidence habituelle, conserve le bénéfice des avantages en

nature et reçoit de l'employeur une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

5) Le droit au voyage et au transport se prescrit par trois ans à compter du jour de la cessation de travail.

Titre 6 - De la sécurité et de la santé au travail

Chapitre 1 - De la sécurité

Art.95.- 1) Les conditions d'hygiène et de sécurité sur le lieu du travail sont définies par arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale de santé et de sécurité au travail.

2) Ces arrêtés tendent à assurer aux travailleurs, tout en prenant en considération les conditions et contingences locales, des normes d'hygiène et de sécurité conformes à celles recommandées par l'Organisation internationale du travail et d'autres organismes techniques reconnus sur le plan international.

3) Ils précisent dans quels cas et dans quelles conditions l'inspecteur du travail ou le médecin-inspecteur du travail doit recourir à la procédure de mise en demeure. Toutefois, en cas de danger imminent pour la santé et la sécurité des travailleurs, l'inspecteur du travail ou le médecin-inspecteur du travail ordonnent les mesures immédiatement exécutoires.

Art.96.- 1) Lorsque des conditions de travail non visées par les arrêtés prévus à l'article 95 sont jugées dangereuses pour la sécurité ou la santé des travailleurs, l'inspecteur du travail ou le médecin-inspecteur du travail invite l'employeur à y remédier. En cas de contestation de l'employeur, le litige est soumis à l'arbitrage de la Commission nationale de santé et de sécurité au travail.

2) Dans tous les cas, l'inspecteur du travail ou le médecin-inspecteur du travail adresse rapport à ladite Commission sur les conditions jugées dangereuses, en vue de l'élaboration éventuelle des mesures réglementaires appropriées.

Art.97.- 1) Il est interdit d'introduire et de consommer des boissons alcooliques sur les lieux et pendant les heures de travail.

2) La consommation de ces boissons dans l'enceinte de l'établissement ne peut être autorisée que pendant les heures d'interruption normale du travail et uniquement dans les cantines et réfectoires mis à disposition des travailleurs par l'employeur.

3) La distribution de l'eau et des boissons non alcooliques aux lieux et pendant les heures de travail est assurée par l'employeur. Ces boissons doivent faire l'objet de contrôles périodiques par l'inspecteur du travail ou le médecin-inspecteur du travail.

4) Des arrêtés du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale de santé et de sécurité du travail, fixent, en tant que de besoin, les modalités d'application des dispositions cidessus.

Chapitre 2 - De la santé

Art.98.- 1) Toute entreprise ou tout établissement de quelque nature que ce soit, public ou privé, laïc ou religieux, civil ou militaire, y compris ceux rattachés à l'exercice de professions libérales et ceux dépendant d'associations ou de syndicats professionnels, doit organiser un service médical et sanitaire au profit de ses travailleurs.

2) Le rôle imparti à ce service consiste notamment à surveiller les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé du travailleur, de son conjoint et de ses enfants logés par l'employeur et à prendre les mesures de prévention appropriées en même temps qu'à assurer les soins médicaux nécessaires conformément aux dispositions du présent chapitre.

3) Les modalités du bénéfice de la couverture médico-sanitaire aux travailleurs et à leurs familles sont fixées par arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale de santé et de sécurité au travail.

Art.99.- 1) Le service médical et sanitaire est assuré par des médecins recrutés en priorité parmi les praticiens diplômés de médecine du travail et qui sont assistés d'un personnel paramédical qualifié.

2) A cet effet, les uns et les autres doivent avoir fait l'objet d'une décision d'agrément du ministre chargé du Travail, prise après avis du ministre chargé de la Santé publique en ce qui concerne le personnel paramédical et après avis du Conseil de l'ordre des médecins en ce qui concerne les médecins. Les conditions d'agrément sont fixées par arrêté conjoint du ministre chargé du Travail et du ministre chargé de la Santé publique.

3) Selon l'importance et la nature des entreprises, leur situation géographique, l'infrastructure médicale existante, le service médico-sanitaire est organisé :

- a) soit, sous la forme d'un service autonome propre à une seule entreprise ou d'un service interentreprises commun à plusieurs d'entre elles ;
- b) soit, sur la base d'une convention passée avec un établissement hospitalier privé ou public.

4) Les modalités de constitution, d'organisation et de fonctionnement des services médico-sanitaires, ainsi que l'effectif et la qualification du personnel médical et paramédical à employer dans chaque entreprise sont, compte tenu des conditions locales et du nombre des travailleurs et des membres de leur famille, fixées par arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale et de sécurité au travail.

Art.100.- 1) Sans préjudice des dispositions spéciales prises dans le cadre de l'hygiène et de la prévention de certaines maladies professionnelles ou dans celui de la protection de certaines catégories de travailleurs, tout salarié doit obligatoirement faire l'objet d'un examen médical avant son embauche.

2) Il doit par ailleurs faire l'objet d'une surveillance médicale tout au long de sa carrière.

3) Des arrêtés du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale de santé et de sécurité au travail, fixent les conditions dans lesquelles sont effectuées les visites médicales avant et pendant l'emploi.

Art.101.- 1) En cas de maladie du travailleur, de son ou ses conjoints ou de ses enfants logés dans les conditions prévues à l'article 66 ci-dessus avec lui par l'employeur, ce dernier est tenu de leur fournir les soins et, dans la limite des moyens définis par arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis

de la Commission nationale de santé et de sécurité au travail, les médicaments et accessoires nécessaires.

2) L'employeur est par ailleurs tenu d'assurer l'alimentation de tout travailleur malade et hospitalisé dans l'infirmerie de l'entreprise.

Art.102.- 1) L'employeur doit faire évacuer sur la formation médicale la plus proche les blessés ou les malades transportables, non susceptibles d'être traités par les moyens dont il dispose.

2) S'il est dépourvu, dans l'immédiat, des moyens appropriés nécessaires à cet effet, il en avise d'urgence l'autorité administrative la plus proche qui fait procéder à l'évacuation par les moyens à sa disposition.

3) Si les blessés ou les malades ne sont pas transportables, l'autorité administrative, saisie par l'employeur, fait procéder à une intervention médicale sur place.

4) Tous les frais occasionnés de ce fait à l'administration doivent être remboursés par l'employeur sur les bases des tarifs officiels.

Art.103.- Un arrêté du ministre chargé du Travail, pris avis de la Commission nationale de santé et de sécurité au travail, fixe les conditions dans lesquelles les employeurs sont tenus d'installer et d'approvisionner en médicaments et accessoires les services médicaux du travail.

Titre 7 - Des organismes et moyens d'exécution

Chapitre 1 - De l'administration du travail et de la prévoyance sociale

Art.104.- 1) L'administration du travail et de la prévoyance sociale est l'ensemble des services chargés de toutes les questions intéressant la condition des travailleurs, les rapports professionnels, l'emploi, les mouvements de main-d'oeuvre, l'orientation et la formation professionnelle, le placement, la protection de la santé des travailleurs ainsi que les problèmes de prévoyance sociale.

2) L'organisation et le fonctionnement de ces services sont fixés par décret de l'autorité compétente.

Section 1 - Des obligations et prérogatives des inspecteurs du travail et de la prévoyance sociale

Art.105.- 1) Par « inspecteur du travail et de la prévoyance sociale », désigné dans la présente loi sous le nom « d'inspecteur du travail », il faut entendre tout fonctionnaire du corps de l'administration du travail placé à la tête d'une circonscription d'inspection du travail et de la prévoyance sociale ou son délégué.

2) Les inspecteurs du travail sont obligatoirement des fonctionnaires dont le statut et les conditions de service leur assurent la stabilité dans l'emploi.

3) Afin d'assurer leur indépendance, il leur est interdit d'avoir un intérêt quelconque dans les entreprises placées sous leur contrôle.

Art.106.- 1) Les inspecteurs du travail prêtent serment de bien et fidèlement remplir leur charge et de ne pas révéler, même après avoir quitté leur service, les secrets de fabrication, et, en général, les procédés d'exploitation dont ils auraient pu prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

2) Ce serment est prêté une seule fois, devant la Cour d'appel du ressort de leur première circonscription d'affectation.

3) Toute violation de ce serment est passible de sanction pénales.

4) Les inspecteurs du travail doivent traiter comme confidentielle la source de toute plainte leur signalant un défaut dans les installations ou une infraction aux dispositions légales et réglementaires et doivent s'abstenir de révéler à l'employeur ou à son représentant qu'il a été procédé à une visite d'inspection comme suite à une plainte.

Art.107.- 1) Les inspecteurs du travail, chefs d'une circonscription, ont l'initiative de leurs tournées et de leurs enquêtes dans le cadre de la législation et de la réglementation du travail.

2) Ils disposent, en permanence, des moyens humains, matériels et logistiques, qui sont nécessaires à l'exercice de leurs activités.

Art.108.- 1) Les inspecteurs du travail, munis des pièces justificatives de leurs fonctions, sont autorisés :

- a) à pénétrer librement, aux fins d'inspection sans avertissement préalable, à toute heure de jour et de nuit, dans tout établissement assujéti au contrôle de l'inspection ;
- b) à pénétrer, aux fins d'inspection, dans toute infirmerie d'entreprise, cantine, installation sanitaire ou d'approvisionnement en eau à l'usage des travailleurs ;
- c) à procéder à tous examens, contrôle ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales et réglementaires en vigueur sont effectivement observées et notamment :
 - à interroger, soit seul, soit en présence de témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise sur toutes les matières relatives à l'application des dispositions légales et réglementaires ;
 - à demander communication de tous livres, registres et documents dont la tenue est prescrite par la législation relative aux conditions de travail, en vue d'en vérifier la conformité avec les dispositions légales ou réglementaires et de les copier ou d'en établir des extraits ;
 - à exiger l'affichage des avis dont l'apposition est prévue par les dispositions légales ou réglementaires ;
 - à prélever et à emporter aux fins d'analyse des matières et substances utilisées ou manipulées, pourvu que l'employeur ou son représentant soit averti que les matières ou substances ont été prélevées et emportées à cette fin.

2) A l'occasion d'une visite d'inspection, l'inspecteur du travail doit informer de sa présence l'employeur ou son représentant, à moins qu'il estime qu'un tel avis risque de porter préjudice à l'efficacité de son contrôle.

Art.109.- 1) Les inspecteurs du travail peuvent constater, par procès-verbal faisant foi jusqu'à la preuve contraire, les infractions aux dispositions de la législation et de la réglementation du travail.

Ils sont habilités à poursuivre directement en justice, devant la juridiction compétente, tous les auteurs

d'infractions aux dispositions de la présente loi et des textes pris pour son application.

2) Les modalités d'exercice des pouvoirs de contrôle des inspecteurs du travail sont, en tant que de besoin, fixées par voie réglementaire.

Art.110.- 1) Dans les établissements militaires employant de la main-d'oeuvre civile, les attributions des inspecteurs du travail en matière de contrôle de l'application de la législation et de la réglementation du travail peuvent être confiées à des fonctionnaires ou officiers spécialement désignés à cet effet, chaque fois que l'intérêt de la défense nationale s'oppose à l'introduction dans ces établissements d'agents étrangers au service.

2) Cette désignation est faite par le président de la République sur proposition conjointe du ministre chargé de la Défense et du ministre chargé du Travail.

3) Dans tous les cas, les personnes ainsi investies de ces fonctions de contrôle doivent tenir l'inspecteur du travail du ressort informé dans les moindres délais de leur action.

Art.111.- Pour l'exécution des tâches imparties à l'inspection médicale du travail, les médecinsinspecteurs du travail sont investis des mêmes obligations, droits et prérogatives que ceux dévolus aux inspecteurs du travail par les articles 106, 107, 108 et 109 de la présente loi.

Section 2 - Du placement

Art.112.- 1) Le placement relève de l'autorité du ministre chargé du Travail.

2) Les opérations de placement sont effectuées gratuitement pour les travailleurs :

- a) soit, par des services ou organismes publics ;
- b) soit, par des bureaux ou offices ouverts par des syndicats professionnels ou des organismes privés.

3) L'ouverture des bureaux et offices visés au paragraphe b) de l'alinéa précédent est soumise à l'agrément préalable du ministre chargé du Travail.

4) Un décret, pris après avis de la commission nationale consultative du travail, fixe les conditions d'application du présent article.

Art.113.- En vue du plein emploi de la main-d'oeuvre nationale, des décrets pris après avis de la Commission nationale consultative du travail limitent l'embauche des travailleurs de nationalité étrangère pour certaines professions ou certains niveaux de qualification professionnelle.

Chapitre 2 - Des moyens de contrôle

Art.114.- 1) Toute personne qui crée ou remet en activité une entreprise ou un établissement de quelque nature que ce soit doit en faire la déclaration à l'inspection du travail du ressort. La même obligation est applicable en cas de changement ou de cessation d'activité et de transfert.

2) Un arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail, fixe les modalités de cette déclaration.

Art.115.- Tout employeur public ou privé, quelle que soit la nature de son activité, doit fournir à l'inspection du travail et aux services chargés de l'emploi du ressort des renseignements détaillés sur la situation de la main-d'oeuvre qu'il emploie, sous la forme d'une déclaration dont la périodicité et les modalités sont fixées par arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail.

Art.116.- 1) L'employeur doit tenir constamment à jour, au lieu d'exploitation, un registre dit « registre d'employeur » destiné à recueillir toutes les mentions permettant l'exercice du contrôle des services de l'administration du travail et de la prévoyance sociale.

2) Un arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail, fixe le modèle et le contenu de ce registre et les conditions dans lesquelles il doit être tenu à la disposition des fonctionnaires de contrôle.

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

l'ordre du jour de chaque session ;

Titre 8 - Des institutions professionnelles

Chapitre 1 - De la commission nationale consultative du travail

Art.117.- 1) Une commission consultative du travail, ci-après désignée la « Commission », est instituée auprès du ministre chargé du Travail.

2) Elle a pour mission :

- a) d'étudier les problèmes concernant les conditions de travail, l'emploi, l'orientation et la formation professionnelles, le placement, les mouvements de main-d'oeuvre, les migrations, l'amélioration de la condition matérielle des travailleurs, la prévoyance sociale, les syndicats professionnels ;
- b) d'émettre des avis et de formuler des propositions sur la législation et la réglementation à intervenir dans les matières où cet avis est prévu par la présente loi.

Art.118.- 1) Il est créé au sein de la Commission nationale consultative du travail, un comité permanent auquel la commission peut donner délégation pour formuler tous avis et propositions, pour examiner et étudier tous problèmes relevant de sa compétence.

2) Des comités ad hoc peuvent, en tant que de besoin, être constitués au sein de la commission.

Art.119.- 1) Présidée par le ministre chargé du Travail ou son représentant, la commission est composée ainsi qu'il suit :

- a) un membre titulaire et un membre suppléant représentant l'Assemblée nationale ;
- b) un membre titulaire et un membre suppléant représentant le Conseil économique et social ;
- c) un membre titulaire et un membre suppléant représentant la Cour Suprême ;
- d) un nombre égal de représentants titulaires et suppléants des travailleurs et des employeurs, nommés par arrêté du ministre chargé du Travail, sur propositions des organisations syndicales les plus représentatives ;
- e) éventuellement, des experts et techniciens ayant voix consultatives et désignés par arrêté du ministre chargé du Travail en fonction de

2) Les modalités d'organisation et de fonctionnement de la commission, du comité permanent et des comités ad hoc constitués en son sein sont fixées par voie réglementaire.

Chapitre 2 - De la commission nationale de santé et de sécurité au travail

Art.120.- 1) Une Commission nationale de santé et de sécurité au travail ci-après désignée la « Commission nationale », est instituée auprès du ministre chargé du Travail.

2) Elle a pour rôle l'étude des problèmes relatifs à la médecine du travail, à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs. A ce titre, elle est chargée :

- a) d'émettre toutes suggestions et tous avis sur la législation et la réglementation à intervenir en ces matières ;
- b) de formuler toutes recommandations à l'usage des employeurs et des travailleurs, des organismes assureurs et des divers départements ministériels, concernant la protection de la santé des travailleurs ;
- c) de faire toutes propositions concernant l'homologation des machines dangereuses et les procédés de fabrication susceptibles de comporter des risques pour la santé des travailleurs ;
- d) d'effectuer ou de participer à tous les travaux à caractère scientifique entrant dans son champ d'activité.

Art.121.- 1) Présidée par le ministre chargé du Travail ou son représentant, la commission nationale est composée de techniciens et de spécialistes ayant une compétence certaine en matière de médecine du travail, d'hygiène industrielle et de sécurité du travail, parmi lesquels figurent, en nombre égal, des représentants des employeurs et des représentants des travailleurs.

2) La Commission nationale peut faire appel à des experts chaque fois qu'elle l'estime nécessaire.

3) Les modalités d'organisation et de fonctionnement de la Commission nationale sont fixées par voie réglementaire.

Chapitre 3 - Des délégués du personnel

Art.122.- 1) Des délégués du personnel sont obligatoirement élus dans les établissements installés sur le territoire national, quelle qu'en soit la nature et quel que soit l'employeur, public ou privé, laïc ou religieux, civil ou militaire, où sont habituellement occupés au moins vingt travailleurs relevant du champ d'application de la présente loi.

2) Lorsque le chef d'établissement a la qualité de travailleur, il fait partie de l'effectif à prendre en considération.

3) La durée du mandat des délégués du personnel est de deux ans ; ils sont rééligibles.

Art.123.- 1) Sont électeurs, à l'exception du chef d'établissement, les travailleurs des deux sexes, âgés de dix-huit ans révolus et ayant travaillé au moins six mois dans l'entreprise.

2) Sont éligibles, les électeurs âgés de vingt ans révolus, sachant s'exprimer en français ou en anglais, ayant travaillé sans interruption dans l'entreprise pendant douze mois au moins.

3) Ne sont pas éligibles : le chef d'établissement, son conjoint, ses ascendants, ainsi que ses alliés au même degré.

Art.124.- 1) Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles ou 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 sont définies par les textes en vigueur.

2) Le temps non utilisé ne peut être reporté sur un mois suivant, ni faire l'objet d'une quelconque indemnité.

Art.125.- Un arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail fixe :

- a) le nombre de délégués du personnel à élire et leur répartition en collèges ;

- b) les modalités de l'élection qui doit avoir lieu au scrutin secret ;
- c) le modèle du procès-verbal d'élection que l'employeur est tenu de faire parvenir à l'inspecteur du travail du ressort ;
- d) les conditions dans lesquelles les délégués du personnel sont reçus par l'employeur ou son représentant ainsi que les moyens mis à leur disposition ;
- e) les conditions de révocation d'un délégué par le collège de travailleurs qui l'a élu.

Art.126.- 1) Les contestations relatives à l'électorat, à l'éligibilité des délégués du personnel ainsi qu'à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du tribunal de première instance territorialement compétent qui statue d'urgence.

2) Pour être recevable, la contestation doit être introduite dans les trois jours qui suivent la publication de la liste électorale si elle porte sur l'électorat ou l'éligibilité, dans les quinze jours qui suivent la proclamation des résultats, si elle porte sur la régularité des opérations électorales.

Art.127.- Chaque délégué a un suppléant élu dans les mêmes conditions, qui le remplace en cas d'absence motivée, de décès, démission, révocation, changement de catégorie professionnelle entraînant un changement de collège, de résiliation du contrat de travail ou de perte des conditions requises pour l'éligibilité.

Art.128.- Les délégués du personnel ont pour mission :

- a) de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites, concernant les conditions de travail et la protection des travailleurs, l'application des conventions collectives, les classifications professionnelles et les taux de salaire.
- b) de saisir l'inspection du travail de toute plainte ou réclamation concernant l'application des prescriptions légales et réglementation dont elle est chargée d'assurer le contrôle ;
- c) de veiller 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 ;
- d) de communiquer à l'employeur toutes suggestions utiles tendant à l'amélioration de l'organisation et du rendement de l'entreprise.

Art.129.- Nonobstant les dispositions ci-dessus, les travailleurs ont la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations et suggestions à l'employeur.

Art.130.- 1) Tout licenciement d'un délégué du personnel, titulaire ou suppléant, envisagé par l'employeur est subordonné à l'autorisation de l'inspecteur du travail du ressort.

2) L'inspecteur du travail doit, après enquête contradictoire, s'assurer que le licenciement envisagé n'est pas motivé par les activités du délégué

du personnel dans l'exercice de son mandat,

3) Tout licenciement effectué sans que l'autorisation ci-dessus ait été demandée et accordée est nul et de nul effet.

4) Toutefois, en cas de faute lourde, l'employeur peut, en attendant la décision de l'inspecteur du travail, prendre une mesure de suspension provisoire. Si l'autorisation n'est pas accordée, le délégué est réintégré avec paiement d'une indemnité égale aux salaires afférents à la période de suspension.

5) La réponse de l'inspecteur du travail doit intervenir dans un délai d'un mois. Passé ce délai, l'autorisation est réputée accordée, à moins que l'inspecteur du travail ne notifie à l'employeur qu'un délai supplémentaire d'un mois lui est nécessaire pour achever l'enquête.

6) Les dispositions ci-dessus sont applicables :

- a) aux délégués du personnel pour lesquels est envisagée une mutation les mettant dans l'impossibilité d'exercer leur mandat dans leurs établissements d'origine, sauf accord des intéressés devant l'inspecteur du travail du ressort ;
- b) aux anciens délégués du personnel, pendant une durée de six mois à compter de l'expiration du mandat ;
- c) aux candidats aux fonctions de délégué du personnel pendant une durée de six mois à compter de la date du dépôt des candidatures.

7) Nonobstant l'autorisation de licenciement de l'inspecteur du travail, le délégué du personnel conserve la faculté de saisir le tribunal compétent selon la procédure prévue à l'article 139 de la présente loi.

Titre 9 - Des différends du travail

Chapitre 1 - Du différend individuel

Art.131.- Les différends individuels pouvant s'élever à l'occasion du contrat de travail entre les travailleurs et employeurs et du contrat d'apprentissage, relèvent de la compétence des tribunaux statuant en matière sociale conformément à la législation portant organisation judiciaire.

Art.132.- Le tribunal compétent est en principe celui du lieu du travail. Il demeure toutefois loisible à un travailleur qui ne réside plus au lieu où il exécutait un contrat de travail, de porter tout litige né de la résiliation dudit contrat, soit devant le tribunal du lieu de travail, soit devant celui de sa résidence, à la condition que l'un et l'autre soient situés au Cameroun.

Section 1 - De la composition du tribunal

Art.133.- 1) Les tribunaux en matière sociale se composent :

- d'un magistrat, président ;
- d'un assesseur employeur et d'un assesseur travailleur choisis parmi ceux figurant sur les listes établies conformément à l'article 134 cidessous ;
- d'un greffier.

2) Le président désigne, pour chaque affaire, les assesseurs appelés à siéger.

3) Au cas où l'un ou les deux assesseurs dûment convoqués ne se présentent pas, le président leur adresse une seconde convocation. En cas de nouvelle carence de l'un ou des deux assesseurs, le président statue seul.

4) Dans le cas visé à l'alinéa précédent, il fait mention dans le jugement de la carence dûment justifiée d'un ou des deux assesseurs.

5) Sauf cas de force majeure, tout assesseur dont la carence a été constatée trois fois au cours d'un mandat est déchu de ses fonctions.

Il est pourvu à son remplacement pour la durée du mandat restant à courir par la désignation d'un autre

assesseur pris sur la liste établie pour le secteur d'activité concerné.

Art.134.- Les assesseurs sont nommés par arrêté du ministre chargé de la Justice sur proposition du ministre chargé du Travail. Ils sont choisis sur des listes comportant au moins trois noms pour chaque poste à pourvoir, présentées par les organisations syndicales les plus représentatives. En cas de carence ou d'inexistence de celles-ci, le ministre chargé du Travail formule directement sa proposition.

2) Le mandat des assesseurs s'étend sur deux années judiciaires. Il peut être renouvelé. Les assesseurs en fonction continuent toutefois à siéger jusqu'à ce que la nomination des nouveaux assesseurs soit intervenue.

3) La liste des assesseurs peut, en cas de nécessité, être complétée en cours d'année dans les formes prévues à l'alinéa 1. Le mandat des assesseurs ainsi désignés expire en même temps que celui de ceux figurant sur les listes établies tous les deux ans.

Art.135.- 1) Les conditions à remplir pour être assesseur sont celles exigées des membres chargés de l'administration ou de la direction d'un syndicat, telles qu'elles figurent à l'article 10 de la présente loi, auxquelles s'ajoutent les suivantes :

- a) exercer depuis trois ans au moins, apprentissage non compris, une activité professionnelle ;
- b) avoir exercé cette activité dans le ressort du tribunal depuis au moins trois mois ;
- c) savoir lire et écrire le français ou l'anglais.

2) Sont déchus de plein droit de leur mandat, les assesseurs frappés de l'une des condamnations visées à l'article 10 de la présente loi ou qui perdent leurs droits civiques.

Art.136.- Les assesseurs prêtent devant la juridiction où ils doivent servir, le serment suivant : « Je jure de remplir mes devoirs avec zèle et intégrité et de garder le secret des délibérations ».

Art.137.- 1) Les fonctions d'assesseurs représentent un devoir civique et social ; elles sont gratuites.

2) Toutefois, les frais de déplacement et de séjour et le montant des salaires et indemnités perdus du fait de leur participation au fonctionnement des tribunaux sont remboursés aux assesseurs.

3) Un arrêté conjoint du ministre chargé de la Justice et du ministre chargé du Travail fixe les modalités d'attribution et le quantum de ces indemnités.

Section 2 - De la procédure

Art.138.- 1) La procédure de règlement des différends individuels du travail est gratuite tant en premier ressort que devant la juridiction d'appel.

2) Les décisions et documents produits sont enregistrés en débet et toutes les dépenses de procédure sont assimilées aux frais de justice criminelle en ce qui concerne leur paiement, leur imputation. leur liquidation et leur mode de recouvrement.

Art.139.- 1) Tout travailleur ou tout employeur doit demander à l'inspection du travail du lieu de travail de régler le différend à l'amiable.

2) Les modalités de convocation et de comparution des parties sont fixées par arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail.

3) En cas d'accord, un procès-verbal de conciliation rédigé et signé par l'inspecteur du travail et par les parties, consacre le règlement à l'amiable du litige ; il devient applicable dès qu'il a été vérifié par le président du tribunal compétent et revêtu de la formule exécutoire.

4) En cas de conciliation partielle, le procès-verbal mentionne les points sur lesquels un accord est intervenu et ceux sur lesquels un désaccord persiste.

5) en cas d'échec de la tentative de conciliation, l'inspecteur du travail dresse un procès-verbal de non-conciliation.

6) Dans tous les cas visés ci-dessus, un exemplaire du procès-verbal signé par l'inspecteur du travail et les parties est adressé au président du tribunal compétent et remis aux parties.

Art.140.- En cas d'échec total ou partiel de la tentative de conciliation définie à l'article précédent, l'action est introduite par déclaration orale ou écrite faite au greffe du tribunal compétent, par la partie la plus diligente.

2) La déclaration doit, à peine d'irrecevabilité, être accompagnée d'un exemplaire du procès-verbal de non-conciliation ou de conciliation partielle.

3) Il est fait inscription de la déclaration introductive de l'action sur un registre tenu spécialement à cet effet. Un extrait de cette inscription est délivré à la partie qui a introduit l'action.

Art.141.- Dans les deux jours à dater de la réception de la demande, dimanches et jours fériés non compris, le président du tribunal saisi cite les parties à comparaître dans un délai qui ne peut excéder douze jours, augmenté s'il y a lieu des délais de distance.

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

3) La citation est faite à personne ou à domicile conformément au droit commun. Elle peut valablement être faite par lettre recommandée avec accusé de réception.

Art.142.- 1) Les parties sont tenues de se rendre devant le tribunal, aux lieu, jour et heure fixés. Elles peuvent se faire assister ou représenter, soit conformément au droit commun, soit par un employeur ou un travailleur appartenant à la même branche d'activité, ou 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.

2) Le mandataire des parties doit être constitué par écrit, sauf lorsqu'il s'agit d'un avocat.

Art.143.- 1) 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 peut être reprise qu'une seule fois et selon les formes prescrites pour la demande primitive à peine de déchéance. Il en sera de même si, après renvoi, il ne comparaît pas.

2) Si le défendeur ne comparaît pas ou n'est pas valablement représenté, le tribunal, après examen du litige, prononce un jugement de défaut.

3) Si le défendeur, bien que ne comparaisant pas, a présenté ses moyens sous forme de mémoire, la cause est jugée par décision réputée contradictoire.

4) Le défendeur qui a comparu dans la procédure ne peut plus faire défaut. La décision rendue à son encontre est réputée contradictoire.

5) Dans tous les cas, le jugement doit être signifié dans les formes prescrites à l'article 151 ci-dessous pour faire courir le délai d'appel.

Art.144.- 1) Les assesseurs peuvent être récusés :

- a) quand ils ont un intérêt personnel à la contestation ;
- b) quand ils sont parents ou alliés de l'une des parties jusqu'au sixième degré ;
- c) s'il y a eu procès pénal ou civil entre eux et l'une des parties ou son conjoint ou allié en ligne directe ;
- d) s'ils ont donné un avis écrit ou oral sur la contestation ;
- e) s'ils sont employeurs ou travailleurs de l'une des parties en cause.

2) La récusation est formée avant tout débat.

Le président statue immédiatement. Si la demande est rejetée, il est passé outre ; si elle est admise, l'affaire est renvoyée à la prochaine audience.

Art.145.- 1) Le tribunal procède immédiatement à l'examen de l'affaire. D'accord parties ou sur l'initiative du président, renvoi peut être prononcé à quinzaine maximum. Le tribunal peut également, par jugement motivé, prescrire toutes enquêtes, descentes sur les lieux et toutes mesures d'information qu'il juge utiles.

2) Les débats clos, le tribunal délibère immédiatement en secret. Sauf mise en délibéré dont le délai maximum est de huit jours, le jugement est rendu sur le siège et doit être motivé.

3) La minute du jugement est signée par le président et par le greffier du tribunal.

Art.146.- Le jugement peut ordonner l'exécution immédiate nonobstant opposition ou appel, et par provision avec dispense de caution jusqu'à une somme qui est fixée par voie réglementaire. Pour le surplus, l'exécution provisoire peut être ordonnée à la charge de fournir caution ; elle pourra cependant jouer sans limite nonobstant toute voie de recours et

sans versement de caution lorsqu'il s'agira de salaires et des accessoires de salaire non contestés et reconnus comme dus.

Art.147.- Les expéditions des arrêts, jugements, ainsi que les grosses et expéditions des contrats et de tous les actes susceptibles d'exécution forcée, seront revêtus de la formule exécutoire introduite ainsi qu'il suit : « République du Cameroun », « Au nom du peuple camerounais » ; et terminée par la mention suivante : « En conséquence, le Président de la République du Cameroun mande et ordonne à tous huissiers et agents d'exécution sur ce requis de mettre cet arrêt (ou jugement, etc.) à exécution, aux procureurs généraux, aux procureurs de la République et tous magistrats ou fonctionnaires chargés de l'action publique de prêter main forte lorsqu'ils en seront légalement requis.

En foi de quoi le présent arrêt (ou jugement, etc.) a été signé par Monsieur le président et le greffier ».

Art.148.- Les arrêts et jugements sont exécutoires à diligence des parties par les huissiers et agents d'exécution.

Art.149.- Les travailleurs bénéficient de plein droit de l'assistance judiciaire pour l'exécution des jugements et arrêts rendus à leur profit. Le président de la juridiction désigne à cet effet l'huissier qui prêtera son ministère au travailleur.

Art.150.- Les tiers qui se prétendent propriétaires de tout ou partie des biens saisis peuvent, avant la vente, saisir le président du tribunal du lieu de la saisie par requête orale ou écrite. Au vu des justifications produites, le président suspend la vente des objets et effets revendiqués, puis convoque les parties dans le délai de huitaine et, après les avoir entendues, rend une ordonnance prescrivant ou non la distraction des biens saisis.

Art.151.- 1) En cas de jugement par défaut, signification est faite dans les formes de l'article 141, cidessus sans frais à la partie défaillante, par le greffier du tribunal.

2) Si dans un délai de dix jours après la notification outre les délais de distance, le défaillant ne fait pas opposition au jugement dans les formes prescrites à l'article 140 ci-dessus, le jugement est exécutoire. Sur opposition, le tribunal convoque à nouveau les parties comme il est dit à l'article 141 ci-dessus, le nouveau jugement est exécutoire nonobstant tout défaut.

Art.152.- Sauf du chef de la compétence, les jugements des tribunaux statuant en matière sociale sont définitifs et sans appel lorsqu'ils sont afférents à des demandes de remise de certificat de travail ou de bulletin de paie.

Art.153.- Les tribunaux statuant en matière sociale connaissent de toutes les demandes reconventionnelles ou en compensation qui, par leur nature, rentrent dans leur compétence.

Art.154.- 1) Dans les quinze jours du prononcé du jugement s'il est contradictoire, ou de sa signification s'il est par défaut ou réputé contradictoire, appel peut être interjeté dans les formes prévues à l'article 140 ci-dessus.

2) L'appel est transmis, dans la huitaine de la déclaration d'appel au greffe de la juridiction d'appel compétente, avec une expédition du jugement et les lettres, mémoires ou documents déposés par les parties.

3) L'appel est jugé sur pièces dans les deux mois de la déclaration d'appel. Toutefois, les parties sont admises à comparaître sur leur demande auquel cas leur représentation obéit aux règles fixées par l'article 142 ci-dessus. Elles sont informées par le greffier et à l'adresse donnée par elles de la date de l'audience, du nom de l'adversaire et du jugement attaqué.

4) La cour doit obligatoirement statuer sur le caractère de l'appel. L'appel abusif ou dilatoire peut entraîner la condamnation de l'appelant à une demande de fol appel allant de 20.000 à 100.000 FCFA.

5) La cour désigne un huissier à la requête duquel l'exécution sera poursuivie.

Art.155.- 1) Le tribunal peut, dans l'intérêt de la justice et à la demande de l'une des parties, proroger les délais prévus à la présente section pour des raisons qui seront précisées dans son jugement.

2) Toute prorogation prise en application du présent article ne peut dépasser trente jours.

Art.156.- En toutes matières de procédure non réglées par la présente section, les dispositions de droit commun ne sont applicables qu'à défaut des dispositions particulières prévues par la présente loi.

2) Les modalités d'application du présent chapitre, notamment en ce qui concerne la texture des registres, sont fixées par voie réglementaire.

Chapitre 2 - Du différend collectif

Art.157.- 1) Est réputé différend collectif de travail et, par conséquent, soustrait à la compétence des juridictions visées à l'article 131 ci-dessus, tout conflit caractérisé à la fois par :

- a) l'intervention d'une collectivité de salariés organisés ou non en groupements professionnels ;
- b) la nature collective de l'intérêt en jeu.

2) Le règlement de tout différend collectif de travail est soumis aux procédures de conciliation et d'arbitrage prévues aux articles 158 à 164 ci-dessous.

3) Sont légitimes la grève ou le lock-out déclenchés après épuisement et échec de ces procédures.

4) La grève est le refus collectif et concerté par tout ou partie des travailleurs d'un établissement de respecter les règles normales de travail en vue d'amener l'employeur à satisfaire leurs réclamations ou revendications.

5) Le lock-out est la fermeture d'un établissement par l'employeur pour faire pression sur des travailleurs en grève ou qui menacent de faire grève.

Section 1 - De la conciliation

Art.158.- 1) Tout différend collectif doit immédiatement être notifié par la partie la plus diligente à l'inspecteur du travail du ressort.

A défaut de procédure de conciliation prévue par la convention collective ou en cas d'échec de ladite procédure, l'inspecteur du travail du ressort convoque sans délai les parties et procède à une tentative de règlement amiable.

2) Les parties peuvent se substituer un représentant ayant qualité pour se concilier. Si une partie ne comparait pas ou ne se fait pas valablement représenter, l'inspecteur du travail dresse un

procès-verbal au vu duquel la partie défaillante peut être condamnée à une amende de 50.000 à 500.000 FCFA.

3) L'inspecteur du travail convoque à nouveau les parties dans un délai qui ne peut excéder quarante huit heures.

Art.159.- 1) A l'issue de la tentative de conciliation, l'inspecteur du travail établit un procès-verbal constatant, soit l'accord, soit le désaccord partiel ou total des parties qui contresignent le procès-verbal et en reçoivent chacune ampliation.

L'accord de conciliation est exécutoire dans les conditions fixées à l'article 139 ci-dessus.

Art.160.- En cas d'échec de la conciliation, le différend est obligatoirement soumis, dans un délai de huit jours francs, par l'inspecteur du travail à la procédure d'arbitrage ci-dessous.

Section 2 - De l'arbitrage

Art.161.- 1) L'arbitrage des différends collectifs de travail non réglés par la conciliation est assuré par un conseil d'arbitrage institué dans le ressort de chaque Cour d'appel et composé comme suit :

- Président :
 - un magistrat de la Cour d'appel du ressort ;
- Membres : - a) un assesseur employeur ;
 - b) un assesseur travailleur.

Ces deux derniers sont désignés par le président du conseil d'arbitrage parmi les assesseurs nommés près le tribunal de grande instance du ressort statuant en matière sociale.

2) Un greffier de la Cour d'appel assure le secrétariat.

Art.162.- 1) Le conseil d'arbitrage ne peut statuer sur d'autres objets que ceux déterminés par le procès-verbal de non-conciliation ou ceux qui, résultant d'événements postérieurs à l'établissement dudit procès-verbal, sont la conséquence directe du différend en cours.

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

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

4) Il a les plus larges pouvoirs pour s'informer de la situation économique des entreprises et de la situation des travailleurs intéressés par le conflit.

Il peut procéder à toutes enquêtes auprès des entreprises et des syndicats et requérir les parties de produire tout document ou renseignement d'ordre économique, comptable, financier, statistique ou administratif susceptible de lui être utile pour l'accomplissement de sa mission.

Il peut recourir aux offices d'experts et de toutes les personnes qualifiées susceptibles de l'éclairer.

Art.163.- 1) La sentence arbitrale est notifiée sans délai aux parties par l'inspecteur du travail du ressort.

2) A l'expiration d'un délai de huit jours francs à compter de la notification et si aucune des parties n'a manifesté son opposition, la sentence acquiert force exécutoire dans les conditions fixées à l'article 164 ci-dessous. Il en est de même si une opposition ayant été formée, elle a été levée avant l'expiration dudit délai.

3) L'opposition est formée, à peine de nullité absolue, par lettre recommandée avec accusé de réception à l'inspecteur du travail du ressort.

Art.164.- 1) L'exécution de l'accord de conciliation et de la sentence arbitrale non frappée d'opposition est obligatoire. Dans leur silence sur la date d'effet, l'accord de conciliation et la sentence arbitrale produisent effet à dater du jour de la tentative de conciliation.

2) Les syndicats professionnels régulièrement constitués peuvent exercer toutes les actions qui naissent d'un accord de conciliation ou d'une sentence arbitrale, non frappés d'opposition.

3) Les accords de conciliation et les sentences arbitrales sont immédiatement affichés dans les locaux de l'inspection du travail et publiés au Journal Officiel.

4) Les minutes des accords de conciliation et des sentences arbitrales sont déposées au greffe du tribunal de grande instance du lieu du différend.

5) Les procédures de conciliation et d'arbitrage sont gratuites.

Art.165.- Le lock-out ou la grève engagés en contravention des dispositions qui précèdent peuvent entraîner :

a) pour les employeurs :

- le paiement aux travailleurs des journées de salaires perdues de ce fait ;
- pendant deux ans au moins, l'inéligibilité aux fonctions de membre d'une chambre consulaire et l'interdiction de participer sous une façon quelconque à une entreprise de travaux ou à un marché de fournitures pour le compte de l'État, d'une collectivité publique locale ou d'un établissement public. L'inéligibilité est prononcée par le juge de droit commun à la requête du ministre chargé du Travail ;

b) pour les travailleurs :

- la rupture du contrat de travail pour faute lourde ;
- la condamnation à une amende de 20.000 à 100.000 FCFA.

Titre 10 - Des pénalités

Art.166.- Sont punis d'une amende de 50.000 à 500.000 FCFA, les membres chargés de l'administration ou de la direction d'un syndicat, auteurs d'infractions aux dispositions des articles 3, 6, 10, 16 et 19 ci-dessus.

Art.167.- Sont punis d'une amende de 100.000 à 1.000.000 de francs :

- les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 29, 30 alinéa 1, 40, 41, 44, 50 alinéa 1, 51, 62, 64, 86, 87, alinéa 2, 88, 89, 90, 92, 93, 97, 98 alinéa 1, 99, 100, 101, 112 alinéas 2 et 3, 114 alinéa 1, 115 et 116 ci-dessus.
- les auteurs de fausses déclarations relatives aux statuts et aux noms et qualités de membres chargés de l'administration ou de la direction d'un syndicat ;

- l'usurpateur du titre de membre chargé de l'administration ou de la direction d'un syndicat ;
- les auteurs d'infractions aux dispositions du décret prévu à l'article 62 alinéa 1 ci-dessus.
- les auteurs d'infractions aux dispositions des conventions collectives ayant fait l'objet d'un décret d'extension en matière de salaire, primes, indemnités et de tous avantages évaluables en espèces.

Art.168.- Sont punis d'une amende de 20.000 à 1.500.000 FCFA :

- les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 26, 27 alinéa 2, 67, 68, 75 alinéa 1, 82 et 84 alinéas 1, 2, 3 et 4 ci-dessus.
- toute personne qui commet à l'égard d'un travailleur affilié à un syndicat un acte de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi.
- toute personne qui se rend coupable de l'une des pratiques visées à l'article 4 alinéa 2 cidessus.
- toute personne qui porte atteinte à l'exercice régulier des fonctions de délégué du personnel.
- toute personne qui contraint un travailleur à s'embaucher contre son gré ou qui l'empêche de s'embaucher, de se rendre à son travail et, d'une manière générale, de remplir les obligations imposées par son contrat.
- toute personne qui, en faisant usage d'un contrat fictif ou contenant des indications inexactes, se fait embaucher ou se substitue volontairement à un autre travailleur.
- tout employeur, fondé de pouvoir ou préposé, qui porte sciemment sur le registre d'employeur ou tout autre document des attestations mensongères relatives à la durée et aux conditions du travail accompli par le travailleur, ainsi que tout travailleur qui fait sciemment usage de ces attestations.
- toute personne qui exige ou accepte d'un travailleur une rémunération, quelconque à titre d'intermédiaire dans le règlement ou le paiement des salaires, indemnités, allocations et frais de toute nature ou pour l'obtention d'un emploi ou le règlement d'un différend de travail quelqu'en soit l'objet.

Art.169.- Est puni d'une amende de 1.000.000 à 2.000.000 FCFA, toute personne qui s'oppose à l'exécution des obligations ou à l'exercice des pouvoirs qui incombent aux inspecteurs du travail et aux médecins-inspecteurs du travail.

Art.170.- 1) Des peines d'emprisonnement de six jours à six mois peuvent, en outre, être requises en cas de récidive dans les cas d'infraction aux dispositions des articles 26, 27 alinéa 2, 30 alinéa 1, 67, 68, 75 alinéa 1, 82, 84 alinéas 2, 3 et 4, 86, 88, 89, 90, 92, 93, 98 alinéa 1 et dans les cas prévus aux articles 167 alinéa 3, 168 alinéas 2 à 8 et 169 cidessus.

2) L'emprisonnement est obligatoirement prononcé en cas de double récidive et chaque fois que l'auteur des infractions visées à l'article 168 alinéa 8 cidessus est l'un des membres chargés de l'administration ou de la direction d'un syndicat ou appartient au personnel de l'administration du travail et de la prévoyance sociale.

Art.171.- Les dispositions du Code pénal sont applicables :

- à ceux qui se rendent coupables d'actes de résistance, d'outrage et de violence contre les inspecteurs du travail et les médecins-inspecteurs du travail ;
- aux auteurs d'infractions aux prescriptions de l'article 2 alinéa 3 ci-dessus ;
- aux personnes qui usurpent les fonctions d'inspecteur du travail ou de médecininspecteur du travail.

Art.172.- Les sanctions pécuniaires prévues aux articles 167, 168, 169 et 170 en ce qui concerne les infractions aux dispositions des articles 29, 40, 62, 64, 67, 68, 82, 86, 87, 88, 97, 98 et 100 ci-dessus sont multipliées par le nombre de travailleurs touchés par l'infraction réprimée.

Art.173.- Les chefs d'entreprises sont civilement responsables des condamnations prononcées contre leurs fondés de pouvoirs et préposés.

Titre 11 - Dispositions particulières, transitoires et finales

Art.174.- Pour les matières où aucune disposition particulière n'a été prévue, les entreprises bénéficiaires du régime de la zone franche industrielle sont tenues d'appliquer les dispositions de la présente loi et de ses textes d'application.

Art.175.- La formation professionnelle, la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées sont régis par des lois.

Art.176.- 1) Sont abrogées, toutes les dispositions antérieures contraires à celles de la présente loi, notamment celles de la loi no 74/14 du 27 novembre 1974 portant Code du travail et de la loi no 68/LF/20 du 18 novembre 1968 fixant la forme dans laquelle

Art.177.- La présente loi sera enregistrée, publiée suivant la procédure d'urgence puis insérée au Journal Officiel en français et en anglais.

doivent être constitués les syndicats professionnels pour être admis à la procédure d'enregistrement.

2) Les actes réglementaires pris en application de la loi no 74/14 du 27 novembre 1974 susvisée ou ceux applicables à ladite loi non contraires à la présente loi demeurent en vigueur tant qu'ils n'ont pas été abrogés et remplacés.