Niger

Ordonnance no 96-039 du 29 juin 1996 portant Code du travail

(Mis à jour par le BIT selon l'édition d'octobre 2000 du Code du Travail,
publiée par le Ministère du Travail et de la Modernisation de l'Administration)

- **TITRE l.- DISPOSITIONS GENERALES**
- **TITRE II.- EMPLOI ET FORMATION PROFESSIONNELLE**
  - CHAPITRE I.- EMPLOI
  - CHAPITRE II.- FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE
    - SECTION l.- FORMATION PROFESSIONNELLE
    - SECTION II.- CONTRAT D'APPRENTISSAGE
  - CHAPITRE III.- CONTRAT DE TRAVAIL
    - SECTION I.- DISPOSITIONS GENERALES
    - SECTION II.- CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL
    - SECTION III.- CONTRATS A DUREE DETERMINEE
    - SECTION IV.- EXECUTION ET SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL
    - SECTION V.- RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL
    - SECTION VI.- MODIFICATION DE LA SITUATION DE L'EMPLOYEUR
- **TITRE III.- CONDITIONS ET REMUNERATION DU TRAVAIL**
  - CHAPITRE I.- CONDITIONS DE TRAVAIL
    - SECTION I.- DUREE DU TRAVAIL
    - SECTION II.- TRAVAIL DE NUIT
    - SECTION III.- TRAVAIL DES ENFANTS
    - SECTION IV.- PROTECTION DE LA FEMME ET DE LA MATERNITE
    - SECTION V.- REPOS HEBDOMADAIRE
    - SECTION VI.- CONGES PAYES
    - SECTION VII.- VOYAGES ET TRANSPORTS
    - SECTION VIII.- ECONOMATS
  - CHAPITRE II.- HYGIENE SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL
    - SECTION I.- HYGIENE ET SECURITE
    - SECTION II.- SERVICE DE SANTE AU TRAVAIL
  - CHAPITRE III.- SALAIRE
    - SECTION I.- DETERMINATION DU SALAIRE
    - SECTION II.- PAIEMENT DU SALAIRE
    - SECTION III.- PRIVILEGES. GARANTIES ET PRESCRIPTION DE LA CREANCE SALARIALE

        - SECTION IV.- RETENUES SUR SALAIRES
- **TITRE IV.- REPRESENTATION PROFESSIONNELLE ET NEGOCIATION COLLECTIVE**
    - CHAPITRE I.-SYNDICATS PROFESSIONNELS
        - SECTION I.- LIBERTE SYNDICALE ET CONSTITUTION DES SYNDICATS
        - SECTION II.- CAPACITE CIVILE DES SYNDICATS
        - SECTION III.- MARQUES SYNDICALES
        - SECTION IV.- CAISSES DE SECOURS MUTUELS ET DE RETRAITES
        - SECTION V.- UNIONS DE SYNDICATS
    - CHAPITRE II.- REPRESENTATION DES TRAVAILLEURS DANS L'ENTREPRISE
        - SECTION I.- DELEGUES DU PERSONNEL
        - SECTION II - DELEGUES SYNDICAUX
        - SECTION III.- LICENCIEMENT DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL
    - CHAPITRE III.- CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS DE TRAVAIL
        - SECTION I - NATURE ET VALIDITE DE LA CONVENTION COLLECTIVE
        - SECTION II.- CONVENTIONS COLLECTIVES ETENDUES
        - SECTION III.- ACCORDS D'ENTREPRISE ET D'ETABLISSEMENT
        - SECTION IV.- CONVENTIONS COLLECTIVES DANS LES SERVICES. ENTREPRISES ET ETABLISSEMENTS PUBLICS
        - SECTION V.- EXECUTION DES CONVENTIONS COLLECTIVES
- **TITRE V.- CONTROLES ET INSTANCES RELATIVES AL TRAVAIL**
    - CHAPITRE I.- INSPECTION DU TRAVAIL
    - CHAPITRE II.- SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI
    - CHAPITRE III.- ORGANISMES CONSULTATIFS
    - CHAPITRE IV.- OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS
- **TITRE VI.- DIFFERENDS DE TRAVAIL**
    - CHAPITRE I.- DIFFERENDS INDIVIDUELS
        - SECTION I.- JURIDICTIONS DU TRAVAIL
        - SECTION II.- REGLEMENT AMIABLE
    - CHAPITRE II.- DIFFERENDS COLLECTIFS
        - SECTION I.- CONDITIONS DE RECOURS A LA GREVE
        - SECTION II. - PROCEDURE D'ARBITRAGE
- **TITRE VII.- PENALITES**
- **TITRE VIII.- DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES**

TITRE l.- DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 : Le présent code régit les rapports entre employeurs et travailleurs. Il est applicable sur tout le territoire de la République du Niger.

Article 2 : Est considérée comme travailleur au sens du présent Code quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne, physique ou morale, publique ou privée.

Pour la détermination de la qualité de travailleur, il n'est tenu compte ni du statut juridique de l'employeur, ni de celui de l'employé. Toutefois, les personnes nommées dans un emploi permanent d'un cadre d'une administration publique ne sont pas soumises aux dispositions du présent Code.

Article 3 : Est considérée comme employeur et constitue une entreprise soumise aux dispositions du présent Code toute personne physique ou morale, de droit public ou de droit privé, employant un ou plusieurs travailleurs, quelle que soit son activité ou son statut: entreprise commerciale, industrielle, agricole ou de services, profession libérale, institution de bienfaisance, organisation non gouvernementale, association ou confrérie religieuse, ainsi que toutes autres institutions avec ou sans but lucratif.

L'entreprise comprend un ou plusieurs établissements formés d'un groupe de personnes travaillant en commun en un lieu déterminé (usine, local ou chantier, notamment) sous une autorité commune représentant l'employeur.

Un établissement donné relève toujours d'une entreprise. Un établissement unique et indépendant constitue à la fois une entreprise et un établissement. L'établissement peut ne comporter qu'une seule personne.

Article 4 : Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue. Le terme «travail forcé ou obligatoire» désigne 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 plein gré.

Article 5 : Sous réserve des dispositions expresses du présent Code ou de tout autre texte de nature législative ou réglementaire protégeant les femmes et les enfants, ainsi que des dispositions relatives à la condition des étrangers, aucun employeur ne peut prendre en considération le sexe, l'âge, l'ascendance nationale, la race, la religion, la couleur, l'opinion politique et

religieuse, l'origine sociale, le handicap, l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat et l'activité syndicale des travailleurs pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment, l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la promotion, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, la discipline ou la rupture du contrat de travail.

Toute disposition ou tout acte contraire est nul.

Article 6 : Les travailleurs continuent à bénéficier des avantages qui leur ont été consentis lorsque ceux-ci sont supérieurs à ceux que leur reconnaît le présent Code.

De nouveaux avantages peuvent leur être accordés par décision unilatérale d'un employeur ou d'un groupement d'employeurs, par contrat de travail, convention collective ou usage.

Article 7 : Une copie du présent Code doit être tenue par l'employeur, pour consultation, à la disposition des représentants du personnel au sens de l'article 200.

TITRE II.- EMPLOI ET FORMATION PROFESSIONNELLE

CHAPITRE I.- EMPLOI

Article 8 : Les entreprises utilisent leur propre main-d'œuvre. Elles peuvent aussi faire appel à du personnel extérieur dans le cadre du travail temporaire et procéder à la mise à disposition de leurs salariés à d'autres entreprises. Elles peuvent également recourir aux services d'un tâcheron.

Article 9 : Sous réserve du respect des dispositions des articles 10, 12 et 41, les employeurs recrutent directement les salariés qu'ils emploient. Ils peuvent aussi faire appel aux services de bureaux de placement publics ou privés.

Article 10 : L'employeur doit communiquer toute vacance de poste au service public de l'emploi. Aucune publicité de quelque nature que ce soit relative au poste à pourvoir, aucune embauche directe ou par l'intermédiaire d'un bureau de placement privé ne peuvent être effectuées avant cette notification.

Article 11 : Toute personne à la recherche d'un emploi doit requérir son inscription auprès du service public de l'emploi. Elle peut en plus, s'inscrire auprès d'un bureau de placement privé.

Article 12 : Aucun employeur ne peut recruter des travailleurs qui ne seraient pas munis de leur carte d'inscription délivrée par le service public de l'emploi.

Toute embauche doit faire l'objet dans les trois jours ouvrables, d'une déclaration établie par l'employeur et adressée au service public de l'emploi du ressort dans les conditions prévues à l'article 275.

Article 13 : Nul ne peut, sans autorisation préalable du Ministre du Travail, procéder à des opérations d'engagement collectif de travailleurs en vue de leur emploi en dehors du territoire de la République du Niger.

Article 14 : L'ouverture de bureaux ou d'offices privés de placement ayant pour objet exclusif ou principal d'agir comme intermédiaires entre employeurs et travailleurs peut être autorisée par arrêté du Ministre du Travail pris après avis de la commission consultative du Travail. Un Décret détermine les conditions de création, de fonctionnement, notamment quant à la rétribution de leurs services, et de contrôle ainsi que la durée pour laquelle cette autorisation peut être donnée et renouvelée.

Article 15 : Est entrepreneur de travail temporaire toute personne physique ou morale dont l'activité est de mettre à la disposition provisoire d'utilisateurs, personnes physiques ou morales, des salariés, qu'en fonction d'une qualification convenue, elle embauche et rémunère à cet effet.

Les entreprises de travail temporaire doivent exercer cette activité à l'exclusion de toute autre.

Il ne peut être fait appel aux entreprises de travail temporaire pour remplacer des travailleurs en grève.

Des Décrets peuvent également déterminer des travaux particulièrement dangereux pour lesquels le recours au travail temporaire est interdit.

Article 16 : Le contrat de travail temporaire est conclu par écrit entre l'entrepreneur de travail temporaire et le travailleur mis à la disposition de l'utilisateur. Celte mise à disposition s'appelle mission.

L'entreprise de travail temporaire est réputée employeur. Elle est investie des droits et est débitrice des obligations attachés à cette qualité.

Toutefois, pour les salariés ayant déjà été employés dans le cadre d'une mission au cours des douze mois précédents, l'entrepreneur de travail temporaire qui propose une nouvelle mission est dispensé de la formalité prévue à l'article 10 ci-dessous.

Le salaire perçu par le travailleur temporaire au cours de chaque mission ne peut être inférieur à celui qu'il aurait perçu s'il avait été embauché par l'entreprise utilisatrice. Aucune rémunération ni aucune indemnisation ne peuvent être demandées au travailleur temporaire pour lui avoir procuré une mission.

Article 17 : Le contrat de mise à disposition d'un travailleur temporaire conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice doit être passé par écrit. Il mentionne expressément le motif justifiant cette mise à disposition par application des dispositions de l'article 18.

Article 18 : II ne peut être recouru aux services des entreprises de travail temporaire que pour des tâches non durables par nature et dans les seuls cas suivants:

- - a) absence temporaire d'un salarié pendant la durée de celle-ci;
- - b) suspension d'un contrat de travail pendant le temps de cette suspension;
- - c) fin d'un contrat à durée indéterminée dans l'attente de l'entrée en service effective d'un remplaçant;
- - d) travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir les accidents. organiser les mesures de sauvetage ou réparer les insuffisances du matériel, des installations ou bâtiments de l'entreprise présentant un danger pour les travailleurs;
- - e) survenance d'un surcroît exceptionnel de travail.

La durée des missions de travail temporaire ne peut excéder six mois.

Article 19 : La mise à disposition d'un travailleur temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice ayant procédé à un licenciement économique dans les douze mois précédents est subordonnée à l'autorisation de l'inspecteur du Travail.

Article 20 : Le tâcheron est un sous-entrepreneur qui, recrutant lui-même la main-d'œuvre nécessaire, passe avec un entrepreneur un contrat écrit pour l'exécution d'un travail ou la fourniture de certains services moyennant un prix forfaitaire.

Les salariés recrutés par le tâcheron pour l'exécution du contrat de tâcheronnat doivent travailler sous la direction et le contrôle effectifs du tâcheron, sans préjudice du droit de regard qu'a l'entrepreneur sur l'exécution des travaux.

Une copie du contrat de tâcheronnat doit être adressée à l'inspecteur du Travail du ressort.

Article 21 : Quand les travaux sont exécutés dans les ateliers, magasins ou chantiers de l'entrepreneur, ce dernier est, en cas d'insolvabilité du tâcheron, substitué à celui-ci en ce qui concerne le paiement des salaires dus aux travailleurs.

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.

Les travailleurs lésés ont, dans ce cas, une action directe contre l'entrepreneur.

Article 22 : Des Décrets d'application déterminent, en tant que de besoin, les modalités d'application du présent chapitre.

CHAPITRE II.- FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE

SECTION l.- FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 23 : La formation professionnelle est un droit pour tous les travailleurs. Elle comprend la formation initiale en vue de l'acquisition d'une qualification et d'un premier emploi et la formation professionnelle continue.

La formation professionnelle continue a pour objet d'adapter les travailleurs aux changements des techniques et des conditions de travail et de favoriser leur promotion sociale et leur accès aux différents niveaux de qualification.

Article 24 : L'Etat, les collectivités locales, les établissements publics, les associations, les organisations professionnelles ainsi que les entreprises concourent à assurer la formation professionnelle dans des conditions fixées par voie réglementaire.

SECTION II.- CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Article 25 : Le contrat d'apprentissage est celui par lequel un chef d'établissement industriel, commercial ou agricole, un artisan ou un façonnier s'oblige à donner ou à faire donner une formation professionnelle méthodique et complète à une autre personne et par lequel celle-ci s'oblige, en retour, à se conformer aux instructions qu'elle reçoit et à exécuter les ouvrages qui lui sont confiés en vue de son apprentissage.

Le contrat doit être constaté par écrit, à peine de nullité. Il est rédigé en langue française.

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

Article 26 : Le contrat d'apprentissage est établi en tenant compte des usages et coutumes de la profession. Il contient en particulier:

- 1) les nom, prénoms, âge, profession, domicile du maître ou la raison sociale;
- 2) les nom, prénoms, âge, domicile de l'apprenti;
- 3) les nom, prénoms, profession et domicile de ses père et mère, de son tuteur ou de la personne autorisée par les parents ou à leur défaut par le juge de paix;
- 4) la date et la durée du contrat;
- 5) les conditions de rémunération, de nourriture et de logement de l'apprenti;
- 6) l'indication des cours professionnels que le chef d'établissement s'engage à faire suivre à l'apprenti, soit dans l'établissement, soit au-dehors.

Article 27 : Nul ne peut recevoir des apprentis mineurs s'il n'est âgé de vingt et un ans au moins.

Article 28 : Aucun maître, s'il ne vit en famille ou en communauté, ne peut loger en son domicile personnel ou dans son atelier, comme apprentis, des jeunes filles mineures.

Article 29 : Ne peuvent recevoir des apprentis les individus qui ont été condamnés soit pour crime, soit pour délit contre les mœurs, soit pour quelque délit que ce soit à une peine d'au moins trois mois de prison sans sursis.

Article 30 : Le maître doit prévenir sans retard les parents de l'apprenti ou leurs représentants en cas de maladie, d'absence ou de tout autre fait de nature à motiver leur intervention.

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

Article 31 : Le maître doit traiter l'apprenti en bon père de famille et lui assurer les meilleures conditions de logement et de nourriture.

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

Article 32 : Le maître doit enseigner à l'apprenti, progressivement et complètement, l'art, le métier ou la profession spéciale qui fait l'objet du contrat.

Il lui délivre, à la fin de son apprentissage, un congé d'acquit ou certificat constatant l'exécution du contrat.

Article 33 : L'apprenti doit à son maître, dans le cadre de l'apprentissage, obéissance et respect. Il doit l'aider par son travail dans la mesure de ses aptitudes et de ses forces.

L'apprenti dont le temps d'apprentissage est terminé passe un examen devant l'organisme désigné après avis de la commission consultative du Travail.

Le certificat d'aptitude professionnelle est délivré à l'apprenti qui a subi l'examen avec succès.

L'apprenti est tenu de remplacer à la fin de son apprentissage le temps qu'il n'a pu employer par suite de maladie ou d'absence ayant duré plus de quinze jours.

Article 34 : L'embauchage comme ouvriers ou employés de jeunes gens liés par un contrat d'apprentissage, élèves ou stagiaires dans les écoles ou centres de formation professionnelle, est passible d'une indemnité au profit du chef d'établissement abandonné.

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

Article 35 : Les autres conditions de forme et de fond et les effets de ce contrat ainsi que les cas et les conséquences de sa résiliation et les mesures de contrôle de son exécution, notamment les cas dans lesquels un maître peut se voir interdire de recevoir des apprentis lorsqu'il est fréquent qu'à l'issue de leur contrat ces derniers ne sont pas en état de subir avec succès l'examen d'aptitude professionnelle, sont réglés par décret après avis de la commission consultative du Travail.

Article 36 : Des arrêtés du Ministre du Travail, pris après avis de la commission consultative du Travail, peuvent déterminer les catégories d'entreprises dans lesquelles est imposé un pourcentage d'apprentis par rapport au nombre total des travailleurs.

CHAPITRE III.- CONTRAT DE TRAVAIL

SECTION I.- DISPOSITIONS GENERALES

Article 37 : Le contrat individuel de travail est la convention par laquelle une personne physique s'engage moyennant rémunération à mettre tout ou partie de son activité professionnelle sous la direction d'une autre personne, physique ou morale, appelée employeur.

Article 38 : 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 entre un employeur et un travailleur pour être exécuté au Niger, est soumis aux dispositions du présent Code. Il en est de même de tout contrat de travail conclu pour être exécuté sous l'empire d'une autre législation mais dont l'exécution, même partielle, au Niger excède une durée de trois mois.

Article 39 : Sous réserve des dispositions expresses du présent Code relatives aux contrats de mission conclus dans le cadre du travail temporaire, aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats de travail conclus avec des travailleurs étrangers et de ceux qui nécessitent l'installation des travailleurs hors de leur résidence habituelle, le contrat de travail est passé librement.

Sous les mêmes réserves, le contrat de travail est constaté dans les formes qu'il convient aux parties d'adopter. Lorsqu'il est écrit, le contrat de travail est exempt de tout droit de timbre et d'enregistrement.

L'existence du contrat de travail se prouve par tout moyen.

SECTION II.- CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 40 : Le contrat de travail peut être conclu pour une durée indéterminée, ou pour une durée déterminée selon les règles définies à la troisième section du présent chapitre.

Article 41 : Tout contrat de travail nécessitant l'installation des travailleurs hors de leur résidence habituelle doit être, après visite médicale de ceux-ci, constaté par écrit devant le service public de l'emploi du lieu d'embauché ou, à défaut, devant l'inspecteur du Travail ou son suppléant légal.

Les contrats de travail des travailleurs étrangers sont, dans tous les cas, constatés par écrit et soumis au visa du service public de l'emploi.

Article 42 : L'autorité compétente vise le contrat après notamment:

- 1) avoir recueilli, s'il y a lieu, l'avis de l'inspecteur du Travail du lieu de l'emploi sur les conditions de travail consenties;
- 2) avoir constaté l'identité du travailleur, son libre consentement et la conformité du contrat de travail aux dispositions applicables en matière de travail;
- 3) avoir donné aux parties lecture et, éventuellement, traduction du contrat.

Article 43 : La demande de visa incombe à l'employeur.

Si le visa prévu au présent article est refusé, le contrat est nul de plein droit.

Si l'omission du visa est due au fait de l'employeur, le travailleur a le droit de faire constater la nullité du contrat et de réclamer des dommages-intérêts.

Le rapatriement est, dans tous ces cas, supporté par l'employeur.

Article 44 : Si l'autorité compétente pour accorder le visa n'a pas fait connaître sa décision dans les trente jours qui suivent la date d'expédition ou de dépôt de la demande, le visa est réputé accordé.

Article 45 : L'engagement à l'essai est facultatif.

A peine de nullité, l'essai et son éventuel renouvellement doivent être constatés par écrit.

L'essai ne peut être conclu ou renouvelé pour une durée supérieure au délai nécessaire pour mettre à l'épreuve le travailleur engagé, compte tenu de la technique et des usages de la profession. La durée maximale de l'essai et de son éventuel renouvellement est fixée par les conventions collectives. A défaut, des arrêtés du Ministre du Travail peuvent déterminer cette durée par catégories professionnelles. Dans les contrats à durée indéterminée, l'engagement à l'essai ne peut porter, renouvellement compris, que sur une période maximale de six mois ; cette période est portée à un an pour les travailleurs embauchés hors du territoire de la République.

Les délais de recrutement et de route ne sont pas compris dans la durée maximale de l'essai.

Les frais de transport aller et retour du travailleur à l'essai, déplacé de sa résidence habituelle par l'employeur, sont, dans tous les cas, supportés par l'employeur.

Article 46 : Lorsqu'un travailleur ayant rompu abusivement un contrat de travail engage à nouveau ses services, le nouvel employeur est solidairement responsable du dommage causé à l'employeur précédent dans les trois cas suivants:

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

Article 47 : Tout chef d'entreprise qui se fait remettre par un travailleur un cautionnement en numéraire ou en titre doit en délivrer récépissé et le mentionner en détail sur le registre d'employeur prévu à l'article 274.

Aucune retenue sur salaire ne peut être opérée à ce titre.

Article 48 : Tout cautionnement doit être mis en dépôt dans le délai d'un mois à dater de sa réception par l'employeur. Mention du cautionnement et de son dépôt est faite sur le registre d'employeur et justifiée par un certificat de dépôt à la disposition de l'inspecteur du Travail.

Un décret fixe les modalités de dépôt ainsi que la liste des caisses publiques et des banques habilitées à le recevoir. Les caisses d'épargne doivent accepter ce dépôt et délivrer un livret spécial, distinct de celui que le travailleur pourrait déjà posséder ou acquérir ultérieurement.

Article 49 : Le retrait de tout ou partie du dépôt ne peut être effectué que sous double consentement de l'employeur et du travailleur, ou sous celui de l'un d'eux habilité à cet effet par une décision de la juridiction compétente.

Article 50 : L'affectation du livret ou du dépôt au cautionnement de l'intéressé entraîne privilège sur les sommes déposées au profit de l'employeur et à l'égard des tiers qui formeraient des saisies-arrêts entre les mains de ce dernier. Toute saisie-arrêt formée entre les mains de l'administration de la caisse publique ou de la banque est nulle de plein droit.

SECTION III.- CONTRATS A DUREE DETERMINEE

Article 51 : Le contrat à durée déterminée est un contrat qui prend fin par l'arrivée d'un terme fixé par les parties au moment de sa conclusion.

A l'exception des contrats visés au dernier alinéa de l'article 54 du présent Code, le contrat de travail à durée déterminée doit être passé par écrit.

Le contrat à durée determinée ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié a l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Article 52 : Le contrat conclu pour une durée déterminée doit comporter un terme précis fixé dés sa conclusion: il doit donc indiquer la date de son achèvement ou la durée précise pour laquelle il est conclu.

Toutefois, le contrat à durée déterminée peut comporter un terme imprécis dans les cas prévus à l'article 54.

Article 53 : Les contrats à terme précis ne peuvent être conclus pour une durée supérieure à deux ans. Ils peuvent comporter une période d'essai dont la durée ne peut excéder une durée calculée à raison d'une journée par semaine, et, au plus, égale à un mois.

Ils peuvent être renouvelés sans limitation de nombre dans la limite maximale de deux ans. Le contrat renouvelé ne peut pas comporter de période d'essai.

Les contrats saisonniers ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois, peuvent être renouvelés sans limitation.

Article 54 : Les contrats à durée déterminée peuvent comporter un terme imprécis lorsqu'ils sont conclus pour assurer le remplacement d'un travailleur temporairement absent ; pour la durée d'une saison ; pour un surcroît occasionnel de travail ou pour une activité inhabituelle de l'entreprise.

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

Au moment de l'engagement, l'employeur doit communiquer au salarié les éléments susceptibles d'éclairer ce dernier sur la durée approximative du contrat. La durée de la période d'essai éventuellement convenue ne peut excéder quinze jours.

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

Article 55 : Les contrats à terme imprécis peuvent être renouvelés librement sans limitation de nombre et sans perte de leur qualité.

Article 56 : Les contrats de travail à durée déterminée qui ne satisfont pas aux exigences posées par le présent Code sont réputés à durée indéterminée.

SECTION IV.- EXECUTION ET SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 57 Le règlement intérieur est établi par le chef d'entreprise sous réserve de la communication dont il est fait mention au troisième alinéa du présent article. Son contenu est limité exclusivement aux règles relatives à l'organisation technique du travail, à la discipline et aux prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité, nécessaires à la bonne marche de l'entreprise.

Toutes 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 du dernier alinéa de l'article 43 ci-après.

Avant de le mettre en vigueur, le chef d'entreprise doit communiquer le règlement intérieur aux représentants du personnel, s'il en existe, et à l'inspecteur du Travail qui peut exiger le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois et règlements en vigueur.

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

Article 58 : Les modifications apportées au règlement intérieur ainsi que toute instruction générale et permanente, quelle qu'en soit la forme, émanant de la direction de l'entreprise ou de l'établissement et relative aux matières qui sont du domaine du règlement intérieur sont soumises aux mêmes conditions de communication, d'affichage et de dépôt que le règlement intérieur déjà établi.

Article 59 : II est interdit à l'employeur d'infliger des amendes.

Article 60 : Dans les limites de son contrat, le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise.

Sauf convention contraire, il lui est loisible d'exercer toute activité à caractère professionnel en dehors de son temps de travail.

Article. 61 : Est nulle de plein droit toute clause d'un contrat portant interdiction pour le travailleur d'exercer une activité quelconque à l'expiration du contrat.

Article 62 : Toute modification substantielle du contrat de travail par l'employeur requiert l'accord du salarié.

Article 63 : Le contrat est suspendu:

- a) en cas de fermeture de l'établissement par suite du départ de l'employeur sous les drapeaux ou pour une période obligatoire d'instruction militaire;
- b) pendant la durée du service militaire du travailleur et pendant les périodes obligatoires d'instruction militaire auxquelles il est astreint;

- c) pendant la durée de l'absence du travailleur, en cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé, durée limitée à six mois : ce délai est prorogé jusqu'au remplacement du travailleur.

Article 64 : Dans chacun des cas visés à l'article précédent, l'employeur est tenu de verser au travailleur dans la limite du préavis, une indemnité assurant à celui-ci le montant de sa rémunération, déduction faite éventuellement des rémunérations ou indemnités qu'il pourrait percevoir en raison même du motif de son absence.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, la limite de préavis à prendre en considération est celle fixée pour les contrats à durée indéterminée, mais, dans ce dernier cas, la suspension n'a pas pour effet de proroger le terme initialement prévu au contrat.

En cas de maladie, l'indemnité prévue au présent article peut être versée par le service médical interentreprises auquel adhère l'employeur à l'aide de fonds provenant de la participation de ses adhérents.

Article 65 : Le contrat est également suspendu, notamment, pendant la période de détention préventive du travailleur motivée par des raisons étrangères au service et lorsqu'elle est connue de l'employeur, dans la limite de six mois ; pendant les permissions exceptionnelles pouvant être accordées, par l'employeur, au travailleur à l'occasion d'événements familiaux ; pendant les périodes de chômage temporaire prévues à l'article 67 ci-dessous.

Dans ces cas, sauf convention contraire et sous réserve des dispositions de l'article 67 ci-dessous, l'employeur n'est pas tenu de maintenir une rémunération.

Article 66 : Les droits des travailleurs mobilisés sont garantis, en tout état de cause, par la législation en vigueur.

Article 67 : Lorsqu'en raison de difficultés économiques graves, ou d'événements imprévus relevant de la force majeure, le fonctionnement de l'entreprise est rendu économiquement ou matériellement impossible, ou particulièrement difficile, l'employeur peut décider de la suspension de tout ou partie de son activité.

Lorsque les raisons déterminant la mise en chômage temporaire sont de nature économique, le chef d'entreprise doit, avant la mise en œuvre de sa décision, réunir et consulter les représentants du personnel au sens de

l'article 200 du présent code. Il en informe l'inspecteur du Travail, lequel participe à la réunion.

La décision, ou éventuellement le projet de décision, est communiqué aux participants au moins quinze jours avant la réunion prévue à l'alinéa précédent. Il indique la durée, déterminée ou non, de la mise en chômage temporaire, les catégories et le nombre de salariés susceptibles d'être affectés ainsi que les compensations salariales proposées aux salariés.

Article 68 : La mise en chômage temporaire prononcée pour une durée déterminée peut être renouvelée. La procédure prévue à l'article précédent doit être suivie lorsque les raisons de ce renouvellement sont de nature économique.

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

SECTION V.- RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 69 : Pendant la période d'essai fixée sans fraude ni abus, le contrat de travail peut être rompu librement sans préavis et sans que l'une ou l'autre des parties puisse prétendre à des indemnités.

Article 70 : Le contrat de travail à durée déterminée prend fin à l'arrivée du terme sans indemnités de licenciement, ni préavis. Cependant l'indemnité compensatrice de congé non pris reste due.

Il ne peut être rompu avant terme que par force majeure, accord commun ou faute lourde de l'une des parties.

Toute rupture prononcée en violation des règles ci-dessus donne lieu à dommages et intérêts. Lorsque la rupture irrégulière est le fait de l'employeur, ces dommages correspondent aux salaires et avantages de toute nature dont le salarié aurait bénéficié pendant la période restant à courir jusqu'au terme de son contrat.

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

Article 71 : Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté du salarié.

Il peut cesser par la volonté de l'employeur s'il dispose d'un motif légitime lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur, ou fondé sur les nécessités impératives du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

Ne peuvent en aucune façon constituer des motifs légitimes de licenciement. notamment:

- - les éléments visés à l'article 5 du présent Code;
- - le fait de solliciter, d'exercer ou d'avoir exercé un mandat de représentation du personnel;
- - le fait d'avoir déposé une plainte ou participé à des procédures engagées contre un employeur en raison de violations alléguées de ses obligations, ou présenté un recours devant les autorités administratives compétentes;
- - l'état matrimonial, la grossesse, l'absence temporaire en raison d'une maladie ou d'un accident.

Article 72 : Lorsque l'employeur envisage un licenciement pour des motifs liés à la conduite du salarié ou à son aptitude, il doit, avant toute décision, offrir à l'intéressé de se défendre contre les reproches formulés ou de s'expliquer sur les motifs avancés.

En cas de litige, le tribunal apprécie, en fonction des circonstances/des conditions particulières d'emploi, notamment de la taille de l'entreprise, la mesure dans laquelle l'employeur s'est acquitté de cette obligation.

Article 73 : Le chef d'entreprise qui envisage d'effectuer le licenciement d'un ou plusieurs salariés pour des motifs dont la cause est de nature économique, technologique ou tenant à l'organisation de l'entreprise, doit, avant la mise en œuvre de sa décision, réunir et consulter les représentants du personnel au sens de l'article 200. Il en informe l'inspecteur du Travail, lequel participe à la réunion.

Toutefois, et sauf convention ou accord collectifs portant stipulation différente, ne sont pas considérés comme des licenciements économiques, les licenciements qui, à la fin d'un chantier, revêtent un caractère normal selon la pratique habituelle et l'exercice régulier de la profession considérée. Ces licenciements font l'objet d'une notification écrite; les dispositions de l'article 72 ci-dessus ne leur sont pas applicables.

Article 74 : Au moins quinze jours avant la réunion prévue à l'article précédent, l'employeur adresse aux représentants du personnel et à l'inspecteur du Travail un dossier présentant les causes des licenciements projetés, le nombre et les catégories de travailleurs qu'ils sont susceptibles d'affecter, les critères d'ordre retenus, la liste prévisionnelle des salariés susceptibles d'être licenciés et la période au cours de laquelle il est prévu d'y procéder.

L'employeur établit l'ordre des licenciements en tenant compte de la qualification et de l'aptitude professionnelles ainsi que de l'ancienneté dans l'entreprise. L'ancienneté dans l'entreprise est majorée d'un an pour le travailleur marié et d'un an pour chaque enfant à charge au sens de la législation sur les prestations familiales.

Article 75 : Au cours de la réunion, les motifs avancés, les critères d'ordre retenus par l'employeur et leurs conséquences sur la liste des travailleurs susceptibles d'être licenciés sont examinés et discutés. Chaque participant peut formuler des propositions de nature à prévenir ou à réduire les licenciements envisagés, ou à en limiter les effets défavorables pour les travailleurs intéressés, notamment par la recherche des possibilités de reclassement dans un autre emploi.

Article 76 : Un procès-verbal de la réunion est signé par l'ensemble des participants.

L'inspecteur du Travail s'assure avant la mise en œuvre des licenciements du respect de la procédure prescrite par le présent Code et des critères retenus par le chef d'entreprise.

En cas de non-respect de la procédure ou des critères fixés, l'inspecteur du Travail le notifie par écrit au chef d'entreprise. Celui-ci est tenu de répondre avant de procéder aux licenciements. Tout licenciement économique prononcé sans respect des dispositions du présent Code est considéré comme abusif.

La défaillance de l'inspecteur du Travail ou des délégués du personnel ne fait pas obstacle à la poursuite de la procédure.

Article 77 : Lorsque les licenciements envisagés sont effectivement prononcés, le chef d'entreprise en informe sans délai l'inspecteur du Travail. La notification des licenciements doit être faite par écrit, elle doit être motivée.

Article 78 : En cas de litige, la charge de la preuve du motif économique et du respect de l'ordre des licenciements incombe à l'employeur.

Article 79 : Le salarié licencié pour motif économique bénéficie, en dehors du préavis et de l'éventuelle indemnité de licenciement, d'une indemnité spéciale non imposable, payée par l'employeur et égale à un mois de salaire brut.

Article 80 : Le travailleur licencié pour motif économique bénéficie pendant deux ans d'une priorité d'embauchage dans la même catégorie d'emploi.

Le travailleur bénéficiant d'une priorité d'embauchage est tenu de communiquer à son employeur tout changement de son adresse survenant après son départ de l'établissement. En cas de vacance d'emploi à durée indéterminée ou d'une durée déterminée au moins égale à six mois, l'employeur avise l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception, envoyée à la dernière adresse connue du travailleur. Le travailleur doit se présenter à l'établissement dans un délai maximum de huit jours suivant la date de réception de la lettre.

Article 81 : La résiliation du contrat de travail à durée indéterminée est subordonnée à un préavis notifié par la partie qui prend l'initiative de la rupture.

En l'absence de conventions collectives, un décret, pris après avis de la commission consultative du Travail, détermine les conditions et la durée du préavis, compte tenu, notamment, de la durée du contrat et des catégories professionnelles.

Article 82 : Pendant la durée de préavis, l'employeur et le travailleur sont tenus au respect de toutes les obligations réciproques qui leur incombent. En vue de la recherche d'un autre emploi, le travailleur bénéficie, pendant la durée du préavis, d'un jour de liberté par semaine, pris à son choix, globalement ou heure par heure, payé à plein salaire.

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

Le travailleur licencié qui a observé la moitié du préavis et qui trouve un autre emploi peut quitter son employeur pour exercer son nouvel emploi, sans que cette rupture soit considérée comme abusive.

Article 83 : Sous réserve des dispositions du dernier alinéa de l'article 82 ci-dessus, 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 non effectivement respecté.

Cependant, la rupture du contrat peut intervenir sans préavis en cas de faute lourde, sous réserve de notification écrite et motivée de la rupture et de l'appréciation de la gravité de la faute par la juridiction compétente.

Article 84 : Toute démission abusive de la part du salarié peut donner lieu à des dommages et intérêts. En cas de litige, il appartient à l'employeur d'apporter la preuve de l'abus.

Tout licenciement prononcé sans motif légitime peut donner lieu à des dommages et intérêts. La juridiction compétente constate l'irrégularité par une enquête sur les causes et les circonstances de la rupture du contrat. Le jugement doit mentionner expressément le motif allégué par l'employeur.

Article 85 : Le montant des dommages et intérêts est fixé compte tenu de tous les éléments qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice causé et notamment:

- a) lorsque la responsabilité incombe au travailleur, du préjudice subi par l'employeur en raison de l'inexécution du contrat;
- b) lorsque la responsabilité incombe à l'employeur, des usages, de la nature des services engagés, de l'ancienneté des services, de l'âge du travailleur et des droits acquis à quelque titre que ce soit.

Ces dommages et intérêts ne se confondent ni avec l'indemnité pour inobservation du préavis, ni avec l'indemnité de licenciement éventuellement prévue par le contrat ou la convention collective.

Article 86 : La garantie de la créance de salaire prévue à l'article 141 ci-après s'étend aux indemnités prévues pour inobservation du préavis et aux dommages et intérêts dus en cas de rupture irrégulière du contrat de travail.

Article 87 : A l'expiration de son contrat, tout travailleur peut exiger de son employeur, sous peine de dommages et intérêts, un certificat indiquant exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature et les dates des emplois successivement occupés.

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

Article 88 : 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.

Article 89 : Les parties ne peuvent renoncer à l'avance au droit éventuel de demander des dommages et intérêts en vertu des dispositions ci-dessus.

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

Lorsque ces ruptures font partie d'une opération de réduction des effectifs pour motif économique, elles doivent être, au même titre que les licenciements, annoncées et discutées dans les conditions prévues aux articles 75 et 76 ci-dessus.

SECTION VI.- MODIFICATION DE LA SITUATION DE L'EMPLOYEUR

Article 90 : S'il survient un changement d'employeur, personne physique ou personne morale, par suite notamment de succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel entrepreneur et le personnel de l'entreprise.

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

Article 91 : Le nouvel employeur garde néanmoins le droit de procéder à des ruptures de contrat de travail dans les conditions prévues au présent Code.

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

TITRE III.- CONDITIONS ET REMUNERATION DU TRAVAIL

CHAPITRE I.- CONDITIONS DE TRAVAIL

SECTION I.- DUREE DU TRAVAIL

Article 92 : Dans tous les établissements publics ou privés même d'enseignement ou de bienfaisance, la durée légale du travail des employés ou ouvriers de l'un ou l'autre sexe, de tout âge, travaillant à temps, à la tâche ou aux pièces, est fixée à quarante heures par semaine.

Les heures effectuées au-delà de la durée légale de travail donnent lieu à une majoration de salaire.

Il peut être travaillé une durée moindre dans le cadre du travail à temps partiel.

Article 93 : Dans toutes les entreprises agricoles, les heures de travail sont basées sur deux mille quatre cents heures pour l'année. Dans cette limite, la durée du travail est fixée par décret.

Le décret fixe également la réglementation des heures supplémentaires et les modalités de leur rémunération.

Article 94 : Des Décrets, pris après avis de la commission consultative du Travail, déterminent par branches d'activité et par catégories professionnelles s'il y a lieu, les modalités d'application de la durée du travail et des dérogations possibles, ainsi que la durée maximale des heures supplémentaires qui peuvent être effectuées en cas de travaux urgents ou exceptionnels et de travaux saisonniers.

SECTION II.- TRAVAIL DE NUIT

Article 95 : Les heures pendant lesquelles le travail est considéré comme travail de nuit sont fixées par décret, après avis de la commission consultative du Travail. Les heures de commencement et de fin de travail de nuit peuvent varier selon les régions.

Article 96 : Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit ans, sauf dérogations particulières accordées, dans des conditions fixées par Décret, en raison de la nature particulière de l'activité professionnelle.

Article 97 : Le repos des jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit ans doit avoir une durée minimale de douze heures consécutives.

Article 98 : Les conditions dans lesquelles s'effectue le travail de nuit, en particulier les garanties spécifiques exigées par la nature de ce travail, sont fixées par décret.

SECTION III.- TRAVAIL DES ENFANTS

Article 99 : Les enfants ne peuvent être employés dans une entreprise, même comme apprentis, avant l'âge de quatorze ans, sauf dérogation édictée par décret, après avis de la commission consultative du Travail, compte tenu des circonstances locales et des taches qui peuvent leur être demandées.

Un Décret fixe la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdits aux jeunes gens et l'âge limite auquel s'applique l'interdiction.

Article 100 : L'inspecteur du Travail peut requérir l'examen 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.

L'enfant ne peut être maintenu dans un emploi ainsi reconnu au-dessus de ses forces et doit être affecté à un emploi convenable. Si cela n'est pas possible, le contrat doit être résolu avec paiement de l'indemnité de préavis.

SECTION IV.- PROTECTION DE LA FEMME ET DE LA MATERNITE

Article 101 : Des Décrets, pris après avis de la commission consultative du travail, fixent la nature des travaux interdits aux femmes et aux femmes enceintes.

Ne peuvent être interdits que les travaux de nature à porter atteinte à leur capacité de procréation ou, dans le cas d'une femme enceinte, ceux affectant sa santé ou celle de l'enfant.

Les dispositions de l'article 100 ci-dessus peuvent être mises en œuvre au profit de la femme au travail.

Article 102 : Toute femme enceinte dont l'état a été constaté médicalement ou dont la grossesse est apparente peut quitter le travail sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture de contrat.

Article 103 : A l'occasion de son accouchement, et sans que cette interruption de service puisse être considérée comme une cause de rupture du contrat, toute femme a le droit de suspendre son travail pendant

quatorze semaines consécutives dont huit semaines postérieures à la délivrance: cette suspension peut être prolongée de trois semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches.

Pendant cette période, l'employeur ne peut lui donner congé. Il ne peut en outre, même avec son accord, employer la femme dans les six semaines qui suivent son accouchement.

Article 104 : Pendant la période prévue à l'article précédent, la femme a droit, à la charge de l'organisme de prestations familiales, au remboursement, dans les limites des tarifs des formations sanitaires administratives, des frais d'accouchement et, le cas échéant, des soins médicaux ainsi qu'à la moitié du salaire qu'elle percevait au moment de la suspension du travail : elle conserve le droit aux prestations en nature à la charge de l'employeur. Les dispositions ci-dessus ne peuvent faire obstacle à un éventuel relèvement de la prestation compensatoire de salaire qui pourrait résulter d'une modification de la législation relative à la Sécurité sociale.

Toute convention contraire est nulle de plein droit.

L'organisme de prestations familiales établit, aux fins visées ci-dessus, un compte de gestion distinct alimenté par les cotisations des employeurs.

Article 105 : Pendant une période de douze mois à compter de la naissance de l'enfant, la mère a droit à des repos pour allaitement. La durée totale de ces repos ne peut dépasser une heure par journée de travail.

La mère peut, pendant cette période, quitter son travail sans préavis et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

SECTION V.- REPOS HEBDOMADAIRE

Article 106 : Le repos hebdomadaire est obligatoire, il est au minimum de vingt-quatre heures consécutives par semaine. Il a lieu, en principe, le dimanche.

Article 107 : Un Décret, pris après avis de la commission consultative du Travail, détermine les modalités d'application du paragraphe précédent, notamment les professions pour lesquelles et les conditions dans lesquelles le repos peut exceptionnellement et pour les motifs nettement établis, soit être donné par roulement ou collectivement d'autres jours que le dimanche, soit être suspendu par compensation des fêtes rituelles ou locales, ou être réparti sur une période plus longue que la semaine.

SECTION VI.- CONGES PAYES

Article 108 : Sauf dispositions plus favorables des conventions collectives ou du contrat individuel, le travailleur acquiert droit au congé payé, à la charge de l'employeur, à raison de deux jours et demi calendaires par mois de service effectif, sans distinction d'âge.

La durée du congé est augmentée à raison de deux jours ouvrables après vingt ans de services continus ou non dans la même entreprise, de quatre jours après vingt-cinq ans et de six jours après trente ans.

Article 109 : Quelle que soit la durée de leurs services, les jeunes gens âgés de moins de vingt et un ans au premier janvier de l'année en cours ont droit, s'ils le demandent, à un congé fixé à trente jours calendaires sans qu'ils puissent exiger pour les journées de congé dont ils réclameraient le bénéfice aucune allocation de congé en sus de celle qu'ils ont acquise à raison du travail accompli au moment de leur départ en congé.

Article 110 : Dans le cas visé à l'article 151 premier alinéa et si le travailleur a sa résidence habituelle hors d'Afrique, la durée du congé est fixée à six jours calendaires par mois de service effectif

Article 111 : Les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de vingt et un ans au premier janvier de l'année en cours, ont droit a deux jours ouvrables de congé supplémentaire par enfant à charge : celles qui sont âgées de vingt et un ans ou plus bénéficient du même avantage pour tout enfant à charge après le troisième. Est réputé à charge, l'enfant enregistré à l'état civil qui n'a pas atteint l'âge de quinze ans. Le congé supplémentaire prévu au profit des mères de famille est réduit à un jour si la durée du congé normal, déterminée en application des autres dispositions du présent article, n'excède pas six jours.

Les travailleurs titulaires de la médaille d'honneur du travail bénéficient d'un jour ouvrable de congé supplémentaire par an.

Article 112 : Pour le calcul de la durée des congés acquis, ne sont pas déduites les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle, les périodes de repos des femmes en couches, prévues à l'article 103, ni, dans une limite de six mois, les absences pour maladie dûment constatées par un médecin agréé, ni les périodes militaires obligatoires.

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

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

Article 113 : Après avis de la commission consultative du Travail, un Décret pris en conseil des ministres détermine, en tant que de besoin, les dispositions relatives au régime des congés payés notamment en ce qui concerne l'aménagement du congé et le calcul de l'allocation de congé.

Article 114 : Le droit de jouissance au congé est acquis après une durée de service effectif égale à un an.

La jouissance effective du congé peut être reportée par accord entre les parties sans que la durée de service effectif puisse excéder deux ans.

Article 115 : Les conventions collectives ou le contrat individuel octroyant un congé d'une durée supérieure à celle fixée au premier alinéa de l'article 108 peuvent prévoir une durée plus longue de service effectif ouvrant droit au congé, sans que cette durée puisse être supérieure à vingt mois. Dans le cas visé à l'article précédent, troisième alinéa, la durée de service effectif ouvrant droit au congé pourra atteindre vingt-quatre mois si le travailleur effectue son premier séjour et vingt mois pour les séjours suivants.

Article 116 : En cas de rupture ou d'expiration du contrat avant que le travailleur ait acquis droit au congé, une indemnité calculée sur la base des droits acquis d'après les dispositions de la présente section ou les stipulations des conventions collectives ou du contrat individuel doit être accordée à la place du congé.

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

Le travailleur engagé à l'heure ou à la journée, pour une occupation de courte durée n'excédant pas une journée, perçoit son allocation de congé en même temps que le salaire acquis, au plus tard en fin de journée, sous forme d'une indemnité compensatrice de congé payé.

Article 117 : Le travailleur est libre de prendre son congé dans le pays de son choix, sous réserve des dispositions des articles 118, 121 et 124.

Article 118 : L'employeur doit verser au travailleur, au moment de son départ en congé et pour la durée de ce congé, une allocation au moins égale

aux salaires et aux divers éléments de rémunération définis à l'article 156 dont le travailleur bénéficiait au cours des douze mois ayant précédé la date du départ en congé.

Les conventions collectives ou le contrat individuel peuvent exclure de la rémunération prise en considération pour le calcul de l'allocation de congé l'indemnité octroyée au titre des dispositions de l'article 152. Pour les travailleurs bénéficiaires de cette dernière indemnité, la durée du congé est augmentée des délais de route.

A défaut de convention contraire, les délais de route ne peuvent être supérieurs au temps nécessaire au travailleur pour se rendre en congé au lieu de sa résidence habituelle et en revenir, le cas échéant.

SECTION VII.- VOYAGES ET TRANSPORTS

Article 119 : Sous réserve des dispositions prévues à l'article 124, sont à la charge de l'employeur les frais de voyage du travailleur, de son conjoint et de ses enfants mineurs vivant habituellement avec lui ainsi que les frais de transport de leurs bagages:

- 1) du lieu de la résidence habituelle au lieu d'emploi;
- 2) du lieu d'emploi au lieu de la résidence habituelle;
  - - en cas d'expiration du contrat à durée déterminée;
  - - en cas de résiliation du contrat lorsque le travailleur a acquis droit au congé dans les conditions de la section précédente;
  - - en cas de rupture du contrat du fait de l'employeur ou à la suite d'une faute lourde de celui-ci;
  - - en cas de rupture du contrat due à un cas de force majeure;
- 3) du lieu d'emploi au lieu de la résidence habituelle et vice versa, en cas de congé normal. Le retour sur le lieu d'emploi n'est dû que si le contrat n'est pas venu à expiration avant la date de congé et si, à cette date, le travailleur est en état de reprendre son service.

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

Article 120 : Lorsqu'un contrat est résilié pour des causes autres que celles visées à l'article précédent ou par la faute lourde du travailleur, le montant des frais de transport, aller et retour, incombant à l'employeur, est proportionnel au temps de service du travailleur.

Article 121 : La classe de passage et le poids des bagages sont déterminés par la situation occupée par le travailleur dans l'entreprise, suivant les règles adoptées par l'employeur à l'égard de son personnel ou suivant les usages locaux.

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

Article 122 : Sauf stipulation contraire, les voyages et transports sont effectués par une voie et des transports normaux au choix de l'employeur.

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

S'il use d'une voie ou de transports plus économiques, il ne peut prétendre qu'au remboursement des frais engagés.

Les délais de transport ne sont pas compris dans la durée maximale du contrat telle qu'elle est prévue à l'article 53.

Article 123 : A défaut de convention contraire, le travailleur qui use d'une voie et des moyens de transport moins rapides que ceux régulièrement choisis par l'employeur ne peut prétendre de ce fait à des délais de route plus longs que ceux prévus pour la voie et les moyens normaux.

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

Article 124 : Le travailleur qui a cessé son service peut faire valoir, auprès de son ancien employeur, ses droits en matière de congé, de voyage et de transport, dans un délai maximum de deux ans à compter du jour de la cessation du travail chez ledit employeur. Toutefois, les frais de voyage ne sont payés par l'employeur qu'en cas de déplacement effectif du travailleur.

Article 125 : Les dispositions de la présente section ne peuvent être un obstacle à l'application de la réglementation sur les conditions d'admission et de séjour des étrangers.

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

SECTION VIII.- ECONOMATS

Article 126 : 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.

Les économats sont admis sous la triple condition:

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

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

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

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

Article 127 : L'ouverture d'un économat dans les conditions prévues à l'article précédent est subordonnée à l'autorisation du Ministre du Travail, délivrée après avis de l'inspecteur du Travail. Elle peut être prescrite dans toute entreprise par le Ministre du Travail sur proposition de l'inspecteur du Travail.

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

Le Ministre du Travail peut ordonner la fermeture définitive du ou des économats de l'entreprise sur rapport de l'inspecteur du Travail.

CHAPITRE II.- HYGIENE SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

SECTION I.- HYGIENE ET SECURITE

Article 128 : Pour protéger la vie et la santé des salariés, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures utiles qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise.

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

Lorsqu'une protection suffisante contre les risques d'accident ou d'atteinte à la santé ne peut pas être assurée par d'autres moyens, l'employeur doit fournir et entretenir les équipements de protection individuelle et les vêtements de protection qui peuvent être raisonnablement exigés pour permettre aux salariés d'effectuer leur travail en toute sécurité.

Article 129 : Tout employeur est tenu d'organiser une formation en matière d'hygiène et de sécurité au bénéfice des salariés nouvellement embauchés, et de ceux qui changent de poste de travail ou de technique. Cette formation doit être actualisée au profit du personnel concerné en cas de changement de la législation ou de la réglementation.

Les salariés ainsi que toutes les autres personnes intéressées, notamment les travailleurs temporaires mis à disposition, doivent être informés de manière appropriée des risques professionnels susceptibles de se présenter sur les lieux de travail et instruits quant aux moyens disponibles de prévention.

Article 130 : II est interdit à toute personne d'introduire ou de distribuer, de laisser introduire ou de laisser distribuer, dans les établissements ou entreprises, des boissons alcooliques à l'usage des travailleurs.

Article 131 : L'employeur ou son représentant doit organiser le contrôle permanent du respect des règles d'hygiène et de sécurité. Lorsque plusieurs entreprises interviennent simultanément sur un même site, les employeurs sont tenus de collaborer en vue de l'application effective des règles intéressant la santé et la sécurité au travail.

Les salariés, de leur côté, doivent respecter les consignes qui leur sont données, utiliser correctement les dispositifs de salubrité et de sécurité et s'abstenir de les enlever ou de les modifier sans autorisation de l'employeur. Ils doivent immédiatement signaler à l'employeur ou à son représentant toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé ainsi que toute défectuosité qu'ils constatent dans les systèmes de protection.

Article 132 : Les Décrets, pris après avis du comité technique consultatif de santé et de sécurité au travail, déterminent les mesures générales de protection et de salubrité applicables à tous les établissements et entreprises assujettis au présent Code, notamment en ce qui concerne les locaux de travail, l'éclairage, l'aération ou la ventilation, les eaux potables, les fosses d'aisance, l'évacuation des poussières et vapeurs, les précautions à prendre contre les incendies, les rayonnements, le bruit et les vibrations, et, au fur et à mesure des nécessités constatées, les prescriptions particulières à certaines professions, à certains travaux, opérations ou modes de travail.

Ces Décrets comportent des listes de substances et préparations dangereuses pour les travailleurs et dont l'utilisation est limitée ou réglementée, ainsi que des listes de machines ou de leurs parties dangereuses dont la fabrication, la vente, l'importation, la cession à quelque titre que ce soit et l'emploi sont interdits.

Article 133 : Les Décrets visés, à l'article précédent précisent également dans quels cas et dans quelles conditions l'inspecteur du Travail peut recourir à la procédure de la mise en demeure.

Article 134 : La mise en demeure doit être faite par écrit soit sur le registre d'employeur, soit par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle est datée et signée, elle précise les infractions ou dangers constatés et fixe les délais dans lesquels ils doivent avoir disparu, et qui ne peuvent être inférieurs à quatre jours francs, sauf en cas d'extrême urgence.

Article 135 : Lorsqu'il existe des conditions de travail dangereuses pour la sécurité ou la santé des travailleurs non visées par les Décrets prévus par l'article 132. l'employeur est mis en demeure par l'inspecteur du travail d'y remédier dans les formes et conditions prévues à l'article précédent.

Lorsque l'urgence l'exige impérieusement pour la protection de la vie ou de l'intégrité physique des travailleurs, l'inspecteur de Travail peut saisir le juge judiciaire d'une demande tendant à ce que soit ordonnée sans délai la fermeture totale ou partielle de l'entreprise dans l'attente du rétablissement des conditions normales de sécurité. Un Décret pris après avis de la commission consultative du Travail fixe les modalités d'application de la procédure et les conditions dans lesquelles les travailleurs victimes de cette fermeture temporaire sont indemnisés par l'employeur.

Article 136 : L'employeur est tenu de déclarer tout accident du travail survenu ou toute maladie professionnelle constatée dans l'entreprise dans les formes et délais prévus par la réglementation sur la réparation des accidents du travail et maladies professionnelles.

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

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

Article 137 : Dans les établissements ou entreprises employant habituellement au moins cinquante salariés, il doit être créé un comité de santé et de sécurité au travail composé de l'employeur ou de ses représentants et de représentants du personnel au sens de l'article 200. du présent Code.

L'Inspecteur du travail peut demander la création d'un comité de sécurité et santé au travail dans les établissements occupant un effectif intérieur lorsque cette mesure est nécessaire notamment en raison des dangers particuliers de l'activité, de l'importance des risques constatés, de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux. Cette décision est susceptible de recours.

Article 138 : Sans préjudice des attributions de tout délégué du personnel, le comité de santé et de sécurité au travail est chargé de l'étude des conditions de santé et de sécurité dans lesquelles sont assurées la protection et la santé des travailleurs, y compris de ceux mis à la disposition de l'employeur par une entreprise extérieure. Il veille à l'application des prescriptions législatives et réglementaires et contribue à l'éducation de l'ensemble des membres de l'entreprise dans le domaine de la santé et de la sécurité.

Il donne son avis sur le règlement intérieur et sur toute décision de nature à améliorer les conditions de santé et de sécurité au travail.

L'employeur doit soumettre à l'avis du comité de santé et de sécurité au travail une évaluation générale des risques auxquels sont exposés les travailleurs et un programme de prévention. Cette évaluation ainsi que le programme de prévention doivent être actualisés tous les deux ans au moins.

Article 139 : Un Décret pris après avis du comité technique consultatif de santé et de sécurité au travail détermine les modalités d'application des articles 137 et 138 ci-dessus. Le Décret détermine également, en fonction des entreprises, les personnes qui, sans être membres du comité de santé et de sécurité au travail, doivent être convoquées à ses réunions.

SECTION II.- SERVICE DE SANTE AU TRAVAIL

Article 140 : Tout employeur doit assurer un service de santé au travail au profit des travailleurs qu'il emploie.

Des Décrets pris après avis du comité technique consultatif de santé et de sécurité au travail déterminent les modalités d'exécution de cette obligation. Ils fixent les conditions dans lesquelles sont effectuées les visites médicales périodiques et classent, compte tenu des conditions locales, du nombre des travailleurs et des membres de leurs familles logés par l'employeur, les entreprises dans différentes catégories selon l'importance des services obligatoires des médecins et des infirmiers mis à leur charge.

Article 141 : Ne comptent pour l'application des prescriptions de l'article précédent que les médecins ou infirmiers ayant fait l'objet d'une décision d'agrément du Ministre du Travail. Celte décision prise après avis du Ministre de la Santé peut être rapportée dans les mêmes formes.

Article 142 : Les entreprises groupant moins de mille travailleurs et se trouvant à proximité d'un centre médical ou d'un dispensaire officiel peuvent utiliser ses services pour les soins à donner aux travailleurs suivant des modalités fixées par Décret, après avis du comité technique consultatif de santé et de sécurité au travail.

Le service médical et l'organisation des dispensaires ou infirmeries communs a un groupe d'entreprises peuvent être installés suivant les modalités fixées par Décret, après avis du comité technique consultatif de santé et de sécurité au travail. Chacune des entreprises participant au fonctionnement des organisations précitées reste tenue d'avoir une infirmerie avec salle d'isolement pour les cas urgents, dans laquelle le nombre de lits, le matériel et l'approvisionnement sont fixés par décision du Ministre du Travail, après avis du comité technique consultatif de santé et de sécurité au travail.

Article 143 : Dans chaque exploitation dont l'effectif moyen dépasse cent personnes, une visite des travailleurs se déclarant malades est passée chaque matin à l'appel. Les conjoints et enfants des travailleurs de l'exploitation, s'ils le demandent, peuvent se présenter à cette visite pour y être examinés et, le cas échéant, recevoir les soins et les traitements nécessaires.

Les résultats de cette visite sont consignés sur un registre spécial dont le modèle est fixé par Décret, après avis du comité technique consultatif de santé et de sécurité au travail.

Article 144 : En cas de maladie d'un travailleur, d'un conjoint ou d'un enfant logé avec lui dans les conditions prévues à l'article 155 du présent Code, l'employeur est tenu de leur fournir gratuitement les soins et médicaments dans la limite des moyens définis à la présente section.

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

Article 145 : L'employeur doit faire évacuer sur la formation médicale la plus proche les blessés et les malades transportables, non susceptibles d'être traités par les moyens dont il dispose.

Si l'employeur ne dispose pas immédiatement de moyens appropriés, il en rend compte d'urgence au chef de la circonscription administrative la plus proche qui fait procéder à l'évacuation par les moyens à sa disposition. Tous les frais occasionnés de ce chef à l'administration doivent être remboursés au tarif officiel des transports médicaux.

Article 146 : Un Décret pris après avis du comité technique consultatif de santé et de sécurité au travail détermine les conditions dans lesquelles les employeurs sont obligatoirement tenus d'installer et d'approvisionner en médicaments et accessoires:

- - une infirmerie pour un effectif moyen supérieur à cent travailleurs;
- - une salle de pansements pour un effectif de vingt à cent travailleurs;
- - une boîte de secours pour un effectif inférieur à vingt travailleurs.

CHAPITRE III.- SALAIRE

Article 147 : Par rémunération, ou salaire, il faut entendre le salaire de base ou minimum et tous les autres avantages payés directement ou indirectement en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

SECTION I.- DETERMINATION DU SALAIRE

Article 148 : Dans les conditions prévues au présent chapitre, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les salariés quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut.

Article 149 : Les différents éléments de la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

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

Dans tous les cas, les méthodes d'évaluation des emplois doivent reposer sur des considérations objectives basées essentiellement sur la nature des travaux que ces emplois comportent.

Article 150 : Lorsque le salarié établit des indices sérieux laissant présumer l'existence d'une discrimination contraire aux dispositions des articles 148 et 149 ci-dessus, il incombe à l'employeur de prouver l'absence de discrimination.

Article 151 : Dans le cas où le travailleur permanent, qui n'est pas originaire du lieu d'emploi et n'y a pas sa résidence habituelle, ne peut, par ses propres moyens, se procurer un logement suffisant pour lui et sa famille, l'employeur est tenu de le lui assurer dans les conditions fixées par décret pris après avis de la commission consultative du Travail.

Il en est de même lorsque ce travailleur ne peut, par ses propres moyens, obtenir pour lui et sa famille un ravitaillement régulier en denrées alimentaires de première nécessité.

Ces prestations éventuelles constituent un élément de salaire.

Article 152 : Les conventions collectives ou, à défaut, le contrat individuel de travail peuvent prévoir une indemnité destinée à dédommager le travailleur des dépenses et risques supplémentaires auxquels l'exposent sa venue et son séjour au lieu d'emploi, lorsque les conditions climatiques du lieu d'emploi diffèrent de celles caractérisant la résidence habituelle du travailleur et lorsqu'il en résulte pour ce dernier des sujétions particulières du fait de son éloignement du lieu de sa résidence habituelle au lieu d'emploi.

Lorsqu'un travailleur est astreint, par obligation professionnelle, à un déplacement occasionnel et temporaire hors de son lieu habituel d'emploi, il a droit à une indemnité dite "indemnité de déplacement" dont le montant sera fixé par convention collective ou, à défaut, par le contrat individuel.

Article 153 : Des Décrets pris après avis de la commission consultative du Travail fixent le salaire minimum interprofessionnel garanti et, à défaut de

conventions collectives ou dans leur silence, les salaires minima par catégories professionnelles, ainsi que les taux minima des heures supplémentaires et du travail de nuit ou des jours non ouvrables et, éventuellement, les primes d'ancienneté et d'assiduité.

Article 154 : La rémunération d'un travail à la tâche ou aux pièces doit être calculée de telle sorte qu'elle procure au travailleur de capacité moyenne et travaillant normalement un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps effectuant un travail analogue.

Article 155 : Les taux minima de salaires ainsi que les conditions de rémunération du travail à la tache ou aux pièces sont affichés aux bureaux des employeurs et sur les lieux de paye du personnel.

Article 156 : Lorsque la rémunération des services est constituée en totalité ou en partie par des commissions ou des primes et prestations diverses ou des indemnités représentatives de ces prestations, dans la mesure où celles-ci ne constituent pas un remboursement de frais, il en est tenu compte pour le calcul de la rémunération pendant la durée du congé-payé, des indemnités de préavis et des dommages et intérêts.

Le montant à prendre en considération à ce titre est la moyenne mensuelle des éléments visés au paragraphe précédent.

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

Article 157 : Aucun salaire n'est dû en cas d'absence en dehors des cas prévus par la réglementation et sauf accord entre les parties intéressées.

SECTION II.- PAIEMENT DU SALAIRE

Article 158 : Le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal, nonobstant toute stipulation contraire.

Le paiement de tout ou partie du salaire en alcool ou en boissons alcooliques est formellement interdit.

Le paiement de tout ou partie du salaire en nature est également interdit, sous réserve des dispositions de l'article 151, premier et deuxième alinéas.

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

Article 159 : La paye est faite, sauf cas de force majeure, sur le lieu du travail ou au bureau de l'employeur lorsqu'il est voisin du lieu de travail. En aucun cas, elle ne peut être faite dans un débit de boissons ou dans un magasin de vente, sauf pour les travailleurs qui y sont normalement occupés, ni le jour où le travailleur a droit au repos.

Article 160 : A l'exception des professions pour lesquelles des usages établis prévoient une périodicité de paiement différente et qui sont déterminées par arrêté du Ministre du Travail, pris après avis de la commission consultative du Travail, le salaire doit être payé à intervalles réguliers ne pouvant excéder quinze jours pour les travailleurs engagés à la journée ou à la semaine, et un mois pour les travailleurs engagés a la quinzaine ou au mois.

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

Pour tout travail aux pièces ou au rendement dont l'exécution doit durer plus d'une quinzaine, les dates de paiement peuvent être fixées de gré à gré, mais le travailleur doit recevoir chaque quinzaine des acomptes correspondant au moins à quatre-vingt-dix pour cent du salaire minimum et être intégralement payé dans la quinzaine qui suit la livraison de l'ouvrage.

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

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

Article 161 : Les travailleurs absents le jour de paye peuvent retirer leur salaire aux heures normales d'ouverture de la caisse et conformément au règlement intérieur de l'entreprise.

Article 162 : En cas de résiliation ou de rupture de contrat, le salaire et les indemnités doivent être payés dès la cessation du service. Toutefois, en cas de litige, l'employeur peut obtenir du président du tribunal du Travail la consignation au secrétariat dudit tribunal de tout ou partie de la fraction saisissable des sommes dues.

L'employeur saisit le président du tribunal du Travail par une déclaration écrite ou orale faite au plus tard dans les cinq jours de la cessation des services, devant le secrétaire du tribunal qui l'inscrit sur un registre spécial.

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

Les parties sont immédiatement convoquées ainsi qu'il est dit à l'article 288. Elles sont tenues de se présenter en personne au jour et à l'heure fixés par le président du tribunal. Elles peuvent se faire assister ou représenter conformément aux dispositions de l'article 289.

La décision est exécutoire immédiatement nonobstant opposition ou appel.

Article 163 : Le paiement du salaire doit être constaté par une pièce dressée ou certifiée par l'employeur ou son représentant et émargée par chaque intéressé ou par deux témoins s'il est illettré. Ces pièces sont conservées par l'employeur dans les mêmes conditions que les pièces comptables et doivent être présentées à toute réquisition de l'inspecteur du travail.

Sauf dérogation autorisée par l'inspecteur du Travail, les employeurs sont tenus de délivrer au travailleur au moment du paiement un bulletin individuel de paye dont la contexture est fixée par décret pris après avis de la commission consultative du Travail. Mention est faite par l'employeur du paiement du salaire sur un registre tenu a cette fin.

Article 164 : N'est pas opposable au travailleur la mention «*pour solde de tout compte*» ou toute mention équivalente souscrite par lui, soit au cours de l'exécution soit après la résiliation de son contrat de travail et par laquelle, le travailleur renonce à tout ou partie des droits qu'il tient de son contrat de travail.

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

SECTION III.- PRIVILEGES. GARANTIES ET PRESCRIPTION DE LA CREANCE SALARIALE

Article 165 : Les sommes dues aux entrepreneurs de tous travaux ayant le caractère de travaux publics ne peuvent être frappées de saisie-arrêt, ni d'opposition au préjudice des ouvriers auxquels les salaires sont dus.

Les sommes dues aux ouvriers pour salaires sont payées de préférence à celles dues aux fournisseurs.

Article 166 : La créance de salaire est garantie sur les meubles et immeubles du débiteur dans les conditions prévues par les textes législatifs particuliers accordant le bénéfice de l'action directe ou certains privilèges spéciaux en faveur de certains travailleurs.

Article 167 : Les dispositions de ces textes ne s'appliquent pas à la fraction insaisissable des sommes restant dues sur les salaires effectivement gagnés par les ouvriers pendant les quinze derniers jours de travail ou par les employés pendant les trente derniers jours, sur les commissions dues aux voyageurs et représentants de commerce pour les quatre-vingt-dix derniers jours de travail et sur les salaires dus aux marins de commerce pour la dernière période de paiement.

A cette fraction insaisissable représentant la différence entre les salaires et les commissions dus et la portion saisissable de ces salaires et commissions, telle qu'elle est déterminée par les décrets prévus à l'article 171, s'applique la procédure exceptionnelle suivante.

Les fractions des salaires et commissions ainsi désignées pour faire l'objet d'une mesure d'exception doivent être payées, nonobstant l'existence de toute autre créance, dans les dix jours qui suivent le jugement déclaratif de faillite ou de liquidation judiciaire, et sur simple ordonnance du juge commissaire, à la seule condition que le syndic ou le liquidateur ait en mains les fonds nécessaires.

Au cas où cette condition ne serait pas remplie, lesdites fractions de salaires et commissions doivent être acquittées sur les premières rentrées de fonds, nonobstant l'existence et le rang de toute autre créance privilégiée.

Au cas où lesdites fractions de salaires et commissions seraient payées grâce à une avance faite par le syndic, le liquidateur ou toute autre personne, le prêteur serait, par cela même, subrogé dans les droits des salariés et devrait être remboursé dès la rentrée des fonds nécessaires sans qu'aucun autre créancier puisse y faire opposition.

Pour établir le montant des salaires, en vue de l'application des dispositions du présent article, il doit être tenu compte non seulement des salaires et appointements proprement dits, mais de tous les accessoires des dits salaires et appointements et, éventuellement, de l'indemnité de préavis, de l'indemnité de congé-pavé et de l'indemnité pour rupture abusive du contrat de travail.

Article 168 : L'ouvrier détenteur de l'objet par lui ouvré peut exercer le droit de rétention.

Les objets mobiliers confiés à un ouvrier pour être travaillés- façonnés, réparés ou nettoyés et qui n'ont pas été retirés dans le délai de deux ans peuvent être vendus dans les conditions et formes déterminées par Décret.

Article 169 : L'action en paiement du salaire se prescrit par deux ans. La prescription court du jour où le salaire est exigible.

Elle est suspendue lorsqu'il y a compte arrêté, cédule ou obligation ou citation en justice non périmée et dans le cas prévu au second alinéa de l'article 306 ci-après.

SECTION IV.- RETENUES SUR SALAIRES

Article 170 : En dehors des prélèvements obligatoires et des consignations qui peuvent être prévues par les conventions collectives et les contrats, il ne peut être fait de retenue sur les appointements ou salaires que par saisie-arrêt ou cession volontaire, souscrite devant le magistrat du lieu de la résidence ou a défaut l'inspecteur du Travail, pour le remboursement d'avances d'argent consenties par l'employeur au travailleur.

Toutefois, lorsque le magistrat ou l'inspecteur du Travail habite à plus de vingt-cinq kilomètres, il peut y avoir consentement réciproque et écrit devant le chef de l'unité administrative la plus proche.

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

En tout état de cause, il ne peut y avoir compensation entre les appointements ou salaires et les sommes dues par le travailleur notamment au titre de la réparation d'un préjudice que dans la limite de la partie saisissable et sur les seules sommes immobilisées conformément aux dispositions de l'article 162 au secrétariat du tribunal du Travail.

Article 171 : Des Décrets pris après avis de la commission consultative du travail fixent les portions de salaires soumises a prélèvements progressifs et les taux y afférents. La retenue visée à l'article précédent ne peut, pour chaque paye, excéder les taux fixés par les Décrets.

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

Article 172 : Les dispositions d'une convention ou d'un contrat autorisant tous autres prélèvements sont nulles de plein droit.

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

Les dispositions de la présente section ne font pas obstacle à l'institution de régimes légaux ou réglementaires de prévoyance ou de retraite.

TITRE IV.- REPRESENTATION PROFESSIONNELLE ET NEGOCIATION COLLECTIVE

CHAPITRE I.-SYNDICATS PROFESSIONNELS

SECTION I.- LIBERTE SYNDICALE ET CONSTITUTION DES SYNDICATS

Article 173 : Les personnes exerçant la même profession. Des métiers similaires ou des professions connexes concourant à l'établissement de produits déterminés ou la même profession libérale, peuvent constituer librement un syndicat professionnel.

Tout travailleur ou employeur peut adhérer librement à un syndicat de son choix dans le cadre de sa profession. Il en est de même des personnes ayant quitté l'exercice de leurs fonctions ou de leur profession sous réserve d'avoir exercé ces dernières pendant un an au moins.

Article 174 : Les syndicats professionnels ont pour objet l'étude et la défense des intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles. Ils agissent pour la promotion et la défense des intérêts matériels, moraux et professionnels de leurs membres.

Article 175 : Le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer en lieu et place de celui-ci.

A l'égard des travailleurs, l'employeur est tenu par les dispositions de l'article L.100.5 du present Code.

Article 176 : Toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions des articles 173 et 175 est considérée comme nulle et donne lieu à dommages et intérêts. Ces dispositions sont d'ordre public.

Article 177 : Les fondateurs de tout syndicat professionnel doivent déposer les statuts et les noms de ceux qui sont chargés de son administration ou de sa direction.

Ce dépôt a lieu à la mairie ou au siège de la circonscription administrative où le syndicat est établi : il en est donné récépissé ; copie des statuts est adressée à l'inspecteur du travail et au procureur de la République du ressort.

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

Article 178 : Les membres chargés de l'administration ou de la direction d'un syndicat professionnel doivent être de nationalité nigérienne et jouir de leurs droits civiques et politiques conformément aux dispositions des lois sur l'électorat les régissant. Sous réserve de jouissance de ces mêmes droits, peuvent également accéder aux fonctions d'administration et de direction, les étrangers séjournant régulièrement sur le territoire du Niger depuis trois ans au moins.

Le délai de trois ans n'est pas applicable aux ressortissants d'États ayant passé des accords stipulant la réciprocité en matière syndicale ou ayant une législation nationale autorisant l'accès aux fonctions syndicales des étrangers sans délai de trois années de résidence antérieure. Dans ces cas. le délai est soit supprimé, soit ramené au délai figurant dans l'accord ou dans la législation nationale.

Article 179 : Les femmes mariées exerçant une profession ou un métier, peuvent adhérer aux syndicats professionnels et participer à leur administration ou a leur direction dans les conditions fixées à l'article précèdent.

Article 180 : Les mineurs âges de plus de seize ans peuvent adhérer aux syndicats, sauf opposition de leur père, mère ou tuteur.

Article 181 : Tout membre d'un syndicat professionnel peut s'en retirer à tout instant nonobstant toute clause contraire sans préjudice du droit, pour le syndicat, de réclamer la cotisation afférente aux six mois qui suivent le retrait d'adhésion.

Article 182 : En cas de dissolution volontaire, statutaire ou prononcée judiciairement, les biens du syndicat sont dévolus conformément aux statuts ou, à défaut de dispositions statutaires. suivant les règles déterminées par l'assemblée générale. En aucun cas, ils ne peuvent être répartis entre les membres adhérents.

SECTION II.- CAPACITE CIVILE DES SYNDICATS

Article 183 : Les syndicats professionnels jouissent de la personnalité civile. Ils ont le droit d'ester en justice et d'acquérir sans autorisation, à titre gratuit ou onéreux, des biens meubles ou immeubles.

Article 184 : Ils peuvent, devant toutes les juridictions répressives, exercer tous les droits réservés à la partie civile, relativement aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

Article 185 : Ils peuvent affecter une partie de leurs ressources à la création de logements de travailleurs, à l'acquisition de terrains de culture ou de terrains d'éducation physique à l'usage de leurs membres.

Article 186 : Ils peuvent 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.

Article 187 : Ils peuvent subventionner des sociétés coopératives de production ou de consommation.

Article 188 : Ils peuvent passer des contrats ou conventions avec tous autres syndicats, sociétés, entreprises ou personnes. Les conventions collectives du travail sont passées dans les conditions déterminées par le chapitre 3 du titre IV du présent Code.

Article 189 : S'ils y sont autorisés par leurs statuts et à condition de ne pas distribuer de bénéfices, même sous la forme de ristournes, à leurs membres, les syndicats peuvent:

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

Article 190 : Ils peuvent être consultés sur tous les différends et toutes les questions se rattachant à leur spécialité.

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

SECTION III.- MARQUES SYNDICALES

Article 191 : Les syndicats peuvent déposer, dans des conditions déterminées par décret, leurs marques ou labels. Ils peuvent, dès lors, en revendiquer la propriété exclusive dans les conditions dudit décret. Ces marques ou labels peuvent être apposés sur tout produit ou objet de commerce pour en certifier l'origine et les conditions de fabrication. Ils peuvent être utilisés par tous individus ou entreprises mettant en vente ces produits.

Article 192 : L'utilisation des marques syndicales ou labels ne peut avoir pour effet de porter atteinte à la liberté syndicale et à l'obligation de neutralité de l'employeur vis-à-vis des syndicats de salariés.

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

SECTION IV.- CAISSES DE SECOURS MUTUELS ET DE RETRAITES

Article 193 : Les syndicats peuvent, en se conformant aux dispositions des lois en vigueur, constituer entre leurs membres des caisses spéciales de secours mutuels et de retraites.

Article 194 : Les fonds de ces caisses spéciales sont insaisissables dans les limites déterminées par la loi.

Article 195 : Toute personne qui se retire d'un syndicat conserve le droit d'être membre de sociétés de secours mutuels et de retraites pour la vieillesse à l'actif desquelles a contribué par des cotisations ou des versements de fonds.

SECTION V.- UNIONS DE SYNDICATS

Article 196 : Les syndicats professionnels régulièrement constitués d'après les prescriptions du présent Code peuvent librement se concerter pour l'étude et la défense de leurs intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles ainsi que pour la défense et la promotion des intérêts matériels, moraux et professionnels de leurs membres.

Ils peuvent se constituer en union sous quelque forme que ce soit.

Article 197 : Les dispositions des articles 172, 177, 178, 179 et 180 sont applicables aux unions de syndicats qui doivent, d'autre part, faire connaître, dans les conditions de l'article 177 le nom et le siège des syndicats qui les composent.

Leurs statuts doivent déterminer les règles selon lesquelles les syndicats adhérant à l'union sont représentés dans le conseil d'administration et dans les assemblées générales.

Article 198 : Les unions de syndicats jouissent de tous les droits conférés aux syndicats professionnels par le présent Code.

Article 199 : Des locaux peuvent être, par Décret, mis sur leur demande, à la disposition des unions des syndicats pour l'exercice de leur activité.

CHAPITRE II.- REPRESENTATION DES TRAVAILLEURS DANS L'ENTREPRISE

Article 200 : Les représentants du personnel dans l'entreprise ou l'établissement comprennent les délégués du personnel et les délégués

syndicaux. Des conventions ou accords collectifs peuvent instaurer d'autres institutions représentatives : comités d'entreprise ou d'établissement notamment. Lorsque c'est le cas, les membres représentant les travailleurs au sein de ces institutions sont également considérés comme représentants du personnel au sens du présent Code.

SECTION I.- DELEGUES DU PERSONNEL

Article 201 : Dans les entreprises, ou établissements distincts, employant plus de dix salariés, des délégués du personnel sont élus pour une durée de deux ans. Ils sont reéligibles.

Article 202 : L'élection a lieu au scrutin secret et sur des listes établies par les organisations syndicales les plus représentatives au sein de chaque établissement pour chaque catégorie du personnel. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des inscrits, il est procédé à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour des candidats autres que ceux proposés par les organisations syndicales, l'élection a lieu à la représentation proportionnelle, les restes sont attribués à la plus forte moyenne.

Article 203 : Sont électeurs, les salariés des deux sexes âges de dix-huit ans accomplis ayant travaillé au moins six mois dans l'entreprise et jouissant de leurs droits civiques et politiques.

Article 204 : Sont éligibles les électeurs âgés de vingt et un ans accomplis, sachant s'exprimer en français, ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption pendant douze mois au moins, à l'exception des ascendants, frères et allies au même degré du chef d'entreprise.

Article 205 : Chaque délègué a un suppléant élu dans les mêmes conditions, qui le remplace en cas d'absence motivée, de décès, démission, révocation, changement de catégorie professionnelle, résiliation du contrat de travail, perte des conditions requises pour l'éligibilité.

Article 206 : 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 président du tribunal du Travail qui statue d'urgence et en dernier ressort.

La décision du président du tribunal peut être déférée à la Cour suprême pour cassation.

Article 207 : Les délégués du personnel ont pour mission:

- - de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites concernant les conditions de travail et la protection des travailleurs, l'application des conventions collectives, des classifications professionnelles et des taux de salaires;
- - de saisir l'inspection du Travail de toute plainte ou réclamation concernant l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle;
- - de veiller à l'application des prescriptions relatives à l'hygiène à la santé et à la sécurité des travailleurs et à la prévoyance sociale et proposer toutes mesures utiles à ce sujet;
- - de communiquer à l'employeur toutes suggestions utiles tendant à l'amélioration de l'organisation et du rendement de l'entreprise:
- - de faire part à l'employeur de leurs avis et suggestions sur les mesures de licenciement envisagées en cas de diminution d'activité ou de réorganisation intérieure de rétablissement.

Article 208 : Nonobstant les dispositions ci-dessus, les travailleurs ont la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations et suggestions à l'employeur.

Article 209 : Le chef d'entreprise ou d'établissement est tenu de laisser aux délègues du personnel dans les limites d'une durée qui. sauf circonstances exceptionnelles, 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. Les heures passées en réunion avec le chef d'entreprise sur convocation de ce dernier ne sont pas imputables sur ce crédit d'heures.

Article 210 : Les délégués du personnel sont reçus collectivement par le chef d'entreprise ou d'établissement, ou son représentant, au moins une fois par mois. Ils sont en outre, reçus sur leur demande en cas d'urgence.

Article 211 : Un Décret pris après avis de la commission consultative du travail fixe, en tant que de besoin, les modalités d'application de la présente section. Il détermine également le nombre des délégués et leur répartition sur le plan professionnel; les moyens mis à leur disposition ainsi que les conditions de leur révocation par le collège des travailleurs qui les ont élus.

SECTION II - DELEGUES SYNDICAUX

Article 212 : Dans les entreprises ou établissements employant au moins cinquante salariés, un délégué syndical peut être désigné par toute organisation syndicale régulièrement constituée et appartenant aux organisations les plus représentatives des travailleurs conformément aux

dispositions de l'article 232 du présent Code. Lorsqu'il existe un collège propre à l'encadrement, les critères de représentativité sont appréciés dans ce seul collège pour toute organisation qui ne présente de candidat que dans celui-ci.

Article 213 : Le délégué syndical assure la représentation de son syndicat dans l'entreprise, tant envers l'employeur qu'envers les travailleurs.

Il est convoqué aux réunions que l'employeur doit organiser avec les délègués du personnel: il peut y prendre la parole. Il est destinataire de toutes les informations que l'employeur doit aux délègues du personnel.

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

Article 214 : Le mandat du délégué syndical prend fin lorsque la condition de représentativité cesse d'être remplie ou lorsque que le syndicat décide de mettre fin aux fonctions du délégué. Il prend fin également en cas de rupture du contrat de travail, de démission du mandat ou de perte des conditions requises pour la désignation.

Article 215 : Un Décret pris après avis de la commission consultative du travail fixe les modalités d'application de la présente section.

SECTION III.- LICENCIEMENT DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Article 216 : Tout licenciement d'un représentant du personnel au sens de l'article 200 du présent Code envisagé par l'employeur ou son représentant doit, quelle qu'en soit la cause, être soumis à la décision de l'inspection du travail.

Toutefois, en cas de faute lourde, l'employeur peut prononcer immédiatement la mise à pied provisoire de l'intéressé en attendant la décision définitive.

Article 217 : La procédure prévue à l'article 216 ci-dessus est applicable pendant une période de six mois à partir de l'expiration de leur mandat au licenciement des anciens représentants du personnel élus. Elle est également applicable, dès la publication des candidatures et pendant une période de trois mois, aux candidats présentés au premier tour des élections par les organisations syndicales de travailleurs les plus représentatives.

La procédure est également applicable au licenciement des anciens délégués syndicaux pendant les six mois qui suivent l'expiration de leur mandat à condition que celui-ci ait dure au moins deux ans.

CHAPITRE III.- CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS DE TRAVAIL

SECTION I - NATURE ET VALIDITE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Article 218 : La convention collective de travail est un accord relatif aux conditions d'emploi, de travail ou de salaire, notamment, conclu entre, d'une part, les représentants d'un ou plusieurs syndicats ou groupements professionnels de travailleurs reconnus les plus représentatifs dans les conditions prévues à l'article 232, et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou tout autre groupement d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

Article 219 : Les conventions collectives déterminent leur champ d'application géographique et professionnel. Le champ géographique peut être national ou local. Le champ professionnel doit être défini en termes d'activité économique. Il peut couvrir plusieurs branches d'activité. Il peut être limité à une ou plusieurs entreprises ou établissements.

Article 220 : La convention peut contenir des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles des lois et règlements en vigueur. Elle ne peut déroger aux dispositions d'ordre public de ces lois et règlements.

Article 221 : Dans le cas où une convention collective concernant une branche d'activité déterminée a été conclue sur le plan national ou régional, les conventions collectives conclues sur le plan inférieur, régional ou local, adaptent cette convention ou certaines de ses dispositions aux conditions particulières de travail existant sur le plan inférieur.

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

Article 222 : Les représentants des organisations syndicales ou de tout autre groupement professionnel visés a l'article précèdent peuvent contracter au nom de l'organisation qu'ils représentent, en vertu:

- - soit des stipulations statutaires de cette organisation;
- - soit d'une délibération spéciale de celle organisation;

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

A défaut, pour être valable, la convention collective doit être ratifiée par une délibération spéciale de ce groupement. Les groupements déterminent eux-mêmes leur mode de délibération.

Article 223 : Tout syndicat professionnel ou tout employeur qui n'est pas partie à la convention collective peut y adhérer ultérieurement.

Article 224 : La convention collective est conclue pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée. Quand la convention est conclue pour une durée déterminée, celle-ci ne peut être supérieure à cinq ans.

Article 225 : A défaut de stipulation contraire, la convention à durée déterminée qui arrive à expiration continue à produire ses effets comme une convention à durée indéterminée.

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

Article 226 : La convention collective doit prévoir dans quelles formes et à quelle époque elle pourra être dénoncée, renouvelée ou révisée. La convention collective doit prévoir notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation.

Article 227 : La convention collective doit être écrite en langue française sous peine de nullité; un Décret pris après avis de la commission consultative du travail détermine les conditions dans lesquelles les conventions collectives sont déposées, publiées et traduites.

Article 228 : Les conventions collectives sont applicables, sauf stipulation contraire, à partir du jour qui suit leur dépôt dans les conditions et aux lieux indiqués par le Décret susvisé.

Article 229 : Sont soumises aux obligations de la convention collective toutes personnes qui l'ont signée personnellement ou qui sont membres des organisations signataires. La convention lie également les organisations qui lui donnent leur adhésion ainsi que tous ceux qui, à un moment quelconque, deviennent membres de ces organisations.

Article 230 : Lorsque l'employeur est lié par les clauses de la convention collective de travail, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui.

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

SECTION II.- CONVENTIONS COLLECTIVES ETENDUES

Article 231 : A la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs ou de travailleurs intéressées. considérées comme les plus représentatives. ou de sa propre initiative, le Minisire du Travail provoque la réunion d'une commission mixte en vue de la conclusion d'une convention collective de travail ayant pour objet de régler les rapports entre employeurs et travailleurs d'une ou plusieurs branches d'activité sur le plan national, régional ou local.

Un arrête du Ministre du Travail détermine la composition de cette commission mixte présidée par le Ministre du Travail ou son représentant et qui comprend en nombre égal, d'une part, des représentants des organisations syndicales les plus représentatives de travailleurs, d'autre part, des représentants des organisations Ies plus représentatives d'employeurs ou, à défaut de celles-ci, des employeurs.

Des conventions annexes peuvent être conclues pour chacune des principales catégories professionnelles : elles déterminent les conditions particulières de travail à ces catégories et sont discutées par les représentants des organisations syndicales représentatives des catégories intéressées.

Article 232 : Les organisations syndicales les plus représentatives sont déterminées par le Ministre du Travail qui réunit tous les éléments d'appréciation et prend l'avis de l'inspecteur du travail.

Les éléments d'appréciation comprennent notamment: les effectifs et, pour les syndicats de travailleurs, les résultats des élections des délégués du personnel, l'indépendance, l'expérience du syndicat, l'étendue et la nature de son activité.

La décision du Ministre du Travail est susceptible, le cas échéant, de recours dans un délai de quinze jours devant la Cour suprême. Le dossier fourni par

le Ministre du Travail doit comprendre tous éléments d'appréciation recueillis et l'avis de l'inspecteur du Travail.

Les dispositions qui précèdent ne peuvent être interprétées comme autorisant l'administration à prendre connaissance des registres d'inscription des adhérents et des livres de trésorerie du syndicat.

Article 233 : Les conventions collectives visées par la présente section comprennent obligatoirement les dispositions concernant:

- 1) le libre exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des travailleurs;
- 2) les salaires applicables par catégories professionnelles, et éventuellement par région, ainsi que les modalités de détermination des catégories professionnelles;
- 3) les modalités d'exécution et les taux des heures supplémentaires, du travail de nuit et des jours non ouvrables;
- 4) la durée de la période d'essai et celle du préavis;
- 5) les représentants du personnel;
- 6) la procédure de révision, modification et dénonciation de tout ou partie de la convention collective;
- 7) les modalités d'application du principe "à travail de valeur égale, salaire égal" pour les femmes et les jeunes:
- 8) les congés payés;
- 9) les modalités d'organisation et de fonctionnement de l'apprentissage et de la formation professionnelle dans le cadre de la branche ou des entreprises concernées;
- 10) les modalités d'indemnisation du chômage temporaire.

Article 234 : Elles peuvent également contenir, sans que cette énumération soit limitative, des dispositions concernant:

- 1) les primes d'ancienneté et d'assiduité;
- 2) l'indemnité pour frais professionnels et assimilés;
- 3) les indemnités de déplacement et les modalités du transport;
- 4) quand il y a lieu, l'indemnité visée au premier alinéa de l'article 151;
- 5) les primes de panier pour tous les travailleurs devant prendre leur repas sur le lieu de travail;
- 6) les conditions générales de la rémunération au rendement chaque fois qu'un tel mode de rémunération est reconnu possible;
- 7) la majoration pour travaux pénibles, dangereux, insalubres;

- 8) les conditions d'embauchage et de licenciement des travailleurs, sans que les dispositions prévues puissent porter atteinte au libre choix du syndicat par le travailleur;
- 9) les conditions particulières de travail des femmes et des jeunes gens dans certaines entreprises se trouvant dans le champ d'application de la convention;
- 10) quand il y a lieu. les modalités de constitution du cautionnement visé à l'article 47;
- 11) l'emploi à temps réduit de certaines catégories de personnel et les conditions de leur rémunération;
- 12) l'organisation, la gestion et le financement des services sociaux et médico-sociaux;
- 13) les conditions particulières du travail: travaux par roulement, travaux durant le repos hebdomadaire et durant les jours fériés;
- 14) les procédures conventionnelles d'arbitrage suivant lesquelles sont ou peuvent être réglés les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les travailleurs liés par la convention;
- 15) les modalités d'avancement par échelon;
- 16) l'organisation et le fonctionnement des commissions paritaires de classement. Les dispositions facultatives reconnues utiles peuvent être rendues obligatoires par décret.

Article 235 : A la demande de l'une des organisations syndicales les plus représentatives ou à l'initiative du Ministre du Travail, les dispositions des conventions collectives répondant aux conditions déterminées par la présente section peuvent être rendues obligatoires pour tous les employeurs et travailleurs compris dans le champ professionnel et territorial de la convention, par arrêté du Ministre du Travail pris après avis de la commission consultative du Travail.

L'extension n'est possible que si la situation économique et sociale des entreprises susceptibles d'être concernées par cette mesure permet l'application des normes conventionnelles étendues dans des conditions analogues à celles existant dans les entreprises d'ores et déjà liées par la convention. Si, compte tenu notamment de leur chiffre d'affaires ou de leurs effectifs, cette condition n'est remplie que par une partie des entreprises, l'extension doit être limitée à cette seule catégorie. Dans ce cas, l'arrêté d'extension rendu après avis motivé de la commission consultative du travail indique les catégories d'entreprises soumises à l'extension.

Après avis motivé de la commission consultative du Travail, le Ministre du Travail peut, en outre extraire des effets de l'extension, sans en modifier l'économie, les clauses qui ne répondraient pas à la situation de la ou des branches d'activité dans le champ d'application considéré.

Après avis motivé de la commission consultative du travail, le ministre du travail doit exclure de l'extension les dispositions qui seraient en contradiction avec les textes législatifs ou réglementaires en vigueur.

Article 236 : Des conventions collectives conclues dans les conditions de l'article 231 et ne portant que sur un ou plusieurs points déterminés peuvent également être étendues après avis favorable de la commission consultative du Travail.

Article 237 : L'extension des effets et des sanctions de la convention collective se fait pour la durée et aux conditions prévues par ladite convention.

L'arrêté d'extension cesse de produire effet lorsque la convention collective cesse d'être en vigueur entre les parties par suite de sa dénonciation ou de son non-renouvellement.

Le Ministre du Travail peut, après avis motivé de la commission consultative du travail, a la demande de l'une des parties signataires ou de sa propre initiative, rapporter l'arrêté en vue de mettre fin à l'extension de la convention collective, ou de certaines de ses dispositions, lorsqu'il apparaît que la convention ou les dispositions considérées ne répondent plus à la situation de la ou des branches d'activité dans le champ territorial considéré.

Article 238 : Un arrêté du Ministre du Travail, pris après avis de la commission consultative du travail, peut, à défaut ou en attendant l'établissement d'une convention collective, réglementer les conditions du travail pour une profession déterminée en s'inspirant des conventions collectives en vigueur.

Article 239 : Tout arrêté d'extension ou de retrait d'extension doit être précédé d'une consultation des organisations professionnelles et de toutes personnes intéressées qui doivent faire connaître leurs observations dans un délai de quinze jours.

Un Décret détermine les modalités de cette consultation.

L'arrêté portant extension des salaires est dispensé de cette consultation.

SECTION III.- ACCORDS D'ENTREPRISE ET D'ETABLISSEMENT

Article 240 : Des accords concernant une ou plusieurs entreprises ou un ou plusieurs établissements détermines peuvent être conclus entre d'une part, un employeur ou un groupement d'employeurs et d'autre part, des

représentants des syndicats les plus représentatifs du personnel des entreprises ou établissements intéressés.

Article 241 : Les accords d'entreprise ou d'établissement ont pour objet d'adapter aux conditions particulières des entreprises ou établissements considères les dispositions des conventions collectives nationales, régionales ou locales, et notamment les conditions d'attribution et le mode de calcul de la rémunération au rendement, des primes à la production individuelle et collective et des primes à la productivité.

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

Les dispositions des articles 223 à 230 s'appliquent aux accords prévus au présent article.

SECTION IV.- CONVENTIONS COLLECTIVES DANS LES SERVICES. ENTREPRISES ET ETABLISSEMENTS PUBLICS

Article 242 : Lorsque le personnel des services, entreprises et établissements publics n'est pas soumis à un statut législatif ou réglementaire particulier, des conventions collectives peuvent être conclues conformément aux dispositions du présent chapitre.

La liste des personnes morales de droit public employant du personnel soumis à statut est établie par Décret.

Article 243 : Lorsqu'une convention collective fait l'objet d'un arrêté portant extension pris en application de l'article 235 ou de l'article 236, elle est, en l'absence de dispositions contraires, applicable aux services, entreprises et établissements publics visés par la présente section qui. en raison de leur nature et de leur activité, se trouvent placés dans son champ d'application.

SECTION V.- EXECUTION DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Article 244 : Les groupements de travailleurs ou d'employeurs liés par une convention collective ou un accord prévu à l'article 240 ci-dessus, sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à en compromettre la loyale exécution. Ils ne sont garants de cette exécution que dans la mesure déterminée par la convention.

Article 245 : Les groupements capables d'ester en justice, liés par une convention collective de travail ou un accord prévu à l'article 240 ci-dessus, peuvent en leur nom propre, intenter une action en dommages et intérêts à

l'encontre de tous autres groupements, de leurs propres membres ou de toutes personnes liées par la convention ou l'accord qui violeraient les engagements contractés.

Article 246 : Les personnes liées par une convention collective ou un accord prévu à l'article 240 ci-dessus peuvent intenter une action en dommages et intérêts à l'encontre des autres personnes ou des groupements liés par la convention qui violeraient, à leur égard, les engagements contractés.

Article 247 : Les groupements capables d'ester en justice qui sont liés par une convention collective ou un accord prévu à l'article 240 ci-dessus peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention ou de cet accord en faveur de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le groupement.

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

TITRE V.- CONTROLES ET INSTANCES RELATIVES AL TRAVAIL

CHAPITRE I.- INSPECTION DU TRAVAIL

Article 248 : L'inspection du Travail est chargée de toutes les questions intéressant la condition des travailleurs, les rapports professionnels, l'emploi des travailleurs : mouvements de main-d'oeuvre, orientation et formation professionnelles, placement.

L'inspection du Travail:

- - élabore les règlements de sa compétence;
- - veille à l'application des dispositions édictées en matière de travail, d'emploi, de formation professionnelle et de protection des travailleurs;
- - éclaire de ses conseils et de ses recommandations les employeurs et les travailleurs;

- - coordonne et contrôle les services et organismes concourant à l'application de la législation sociale;
- - procède à toutes études et enquêtes ayant trait aux différents problèmes sociaux, à l'exclusion de ceux qui relèvent des services techniques avec lesquels l'inspection du Travail peut toutefois être appelée à collaborer;
- - porte à la connaissance de l'autorité compétente les déficiences ou abus qui ne seraient pas spécifiquement couverts par les dispositions légales ou réglementaires existantes.

Article 249 : Les inspecteurs du Travail ont l'initiative de leurs tournées et de leurs enquêtes dans le cadre de la législation du travail en vigueur.

Article 250 : L'inspection du travail comporte:

- 1) auprès du Ministre du Travail : des services centraux chargés de l'élaboration des règlements, de l'exécution des directives Ministérielles, de la coordination, de la direction et du contrôle de l'activité des inspecteurs et des médecins inspecteurs du travail;
- 2) des services extérieurs comprenant des inspections régionales et des bureaux du travail.

Les inspecteurs régionaux du Travail relèvent du Ministre du Travail avec lequel ils correspondent directement.

Article 251 : L'organisation et le fonctionnement des services de l'inspection du Travail sont fixés par Décret.

L'inspection du Travail dispose en permanence des moyens en personnel et matériel qui sont nécessaires à son fonctionnement.

Article 252 : Les fonctions d'inspecteur du Travail sont assurées par des agents appartenant à un cadre de la Fonction Publique de la République.

Le personnel relevant de ce cadre est composé de personnes convenablement qualifiées pour exercer leurs fonctions et ayant accès à la formation nécessaire.

Article 253 : Les inspecteurs du Travail sont affectés soit dans les services centraux du Ministère du Travail, soit dans les services extérieurs du travail.

Article 254 : 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 pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

Ce serment est prêté par écrit devant le tribunal de première instance. Toute violation de ce serment est punie conformément à l'article 221 du Code pénal.

Les inspecteurs du Travail doivent tenir pour confidentielle toute plainte leur signalant un défaut dans l'installation ou une infraction aux dispositions légales et réglementaires.

Article 255 : Les inspecteurs du Travail ne peuvent avoir un intérêt quelconque, direct ou indirect, dans les entreprises placées sous leur contrôle.

Article 256 : Les inspecteurs du Travail peuvent constater, par procès-verbal faisant foi jusqu'à preuve du contraire, les infractions aux dispositions de la législation et de la réglementation du travail. Ils sont habilités à saisir les autorités judiciaires compétentes qui doivent les tenir informés des suites données.

Tout procès-verbal est dressé en quatre exemplaires dont l'un est remis a la partie intéressée ou à ses représentants.

Un deuxième exemplaire du procès-verbal est déposé au Parquet, le troisième est envoyé au Ministre du Travail, le quatrième est classé dans les archives de l'inspection du travail.

Un Décret peut déterminer les conditions dans lesquelles les inspecteurs du Travail peuvent être habilités à fixer et à percevoir au profit du Trésor public des amendes de simple police. En tout état de cause, l'employeur doit pouvoir s'opposer à cette procédure et demander que le procès-verbal relatif à l'infraction constatée soit transmis aux autorités judiciaires selon les procédures de droit commun.

Article 257 : Munis des pièces justificatives de leurs fonctions, les inspecteurs du Travail ont le pouvoir de:

- a) pénétrer librement et sans avertissement préalable, à toute heure du jour et de la nuit, dans les établissements assujettis au contrôle de l'inspection où ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer que sont occupées les personnes jouissant de la protection légale, et de les inspecter. A moins qu'ils n'estiment qu'un tel avis risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle, ils doivent prévenir, au début de

leur inspection, le chef d'entreprise ou le chef d'établissement ou son suppléant qui peut alors les accompagner au cours de leur visite;

- b) requérir, si besoin est, les avis et les consultations de médecins et techniciens notamment en ce qui concerne les prescriptions d'hygiène et de sécurité. Les médecins et techniciens sont tenus au secret professionnel dans les mêmes conditions et sous les mêmes sanctions que les inspecteurs du Travail;
- c) se faire accompagner, dans leurs visites, d'interprètes officiels assermentés et des délégués du personnel de l'entreprise visitée, ainsi que des médecins et techniciens visés au paragraphe b) ci-dessus;
- d) procéder à tous examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions applicables sont effectivement observées et notamment:
    - 1) interroger, avec ou sans témoin, l'employeur ou le personnel de l'entreprise, contrôler leur identité, demander des renseignements à toute autre personne dont le témoignage peut sembler nécessaire;
    - 2) requérir la production de tout registre ou document dont la tenue est prescrite par la présente loi et par les textes pris pour son application;
    - 3) prélever et emporter aux fins d'analyse, en présence du chef d'entreprise ou du chef d'établissement ou de son suppléant et contre reçu, des échantillons des substances et matières utilisées ou manipulées;
- e) exiger l'affichage dans l'entreprise de tous les avis et informations dont l'apposition est prévue par les dispositions légales et réglementaires.

Les frais résultant de ces réquisitions, expertises et enquêtes seront supportés par le budget de l'Etat.

Article 258 : Des contrôleurs du Travail assistent les inspecteurs du travail dans le fonctionnement des services. Ils sont habilités à constater les infractions du travail par procès-verbal faisant foi jusqu'à preuve du contraire établi conformément aux dispositions de l'article 256 alinéas 2 et 3. Ils adressent le procès-verbal à l'inspecteur du Travail du ressort qui le transmet à l'autorité judiciaire compétente.

Les contrôleurs du Travail prêtent le serment visé à l'article 254.

Article 259 : Les fonctions de contrôleurs du Travail sont assurées par des agents appartenant à un cadre de la fonction publique de la République.

Article 260 : Des médecins inspecteurs du Travail peuvent être nommés clans les services de l'inspection du Travail.

Leurs attributions sont déterminées par Décret.

Article 261 : Dans les mines, minières et carrières, ainsi que dans les établissements et chantiers où les travaux sont soumis au contrôle d'un service technique, les fonctionnaires chargés de ce contrôle veillent à ce que les installations relevant de leur contrôle technique soient aménagées en vue de garantir la sécurité des travailleurs. Ils assurent l'application des règlements spéciaux qui peuvent être pris en ce domaine et disposent à cet effet et dans cette limite des pouvoirs des inspecteurs du Travail. Ils portent à la connaissance de l'inspecteur du Travail les mesures qu'ils ont prescrites et, le cas échéant, les mises en demeure signifiées.

L'inspecteur du Travail peut, à tout moment, demander et effectuer avec les fonctionnaires visés au paragraphe précédent la visite des mines, minières, carrières, établissements et chantiers soumis à un contrôle technique.

Article 262 : Dans les parties d'établissements, ou les établissements militaires employant de la main-d'oeuvre civile et dans lesquels l'intérêt de la défense nationale s'oppose à l'introduction d'agents étrangers au service, le contrôle de l'exécution des dispositions applicables en matière du travail est assuré par des fonctionnaires ou officiers désignés à cet effet sur proposition de l'autorité militaire compétente.

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

Article 263 : En cas d'absence ou d'empêchement de l'inspecteur ou du contrôleur du travail, le chef de la circonscription administrative est leur suppléant légal. Il est habilité dans les conditions définies à l'article 258, alinéa 1er.

Article 264 : Les dispositions des articles 254, 256 et 257 du présent chapitre ne portent pas atteinte aux règles du droit commun quant à la constatation et à la poursuite des infractions par les officiers de police judiciaire.

CHAPITRE II.- SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI

Article 265 : II est institué un service public de l'emploi placé sous la tutelle el le contrôle permanent du Ministre du Travail.

Ce service est assuré par un organisme public associant des représentants des syndicats les plus représentatifs de travailleurs el d'employeurs.

Concurremment avec des agences privées le cas échéant, et sans préjudice du droit des employeurs de recruter directement leurs salariés, il est habilité à effectuer le placement des travailleurs.

Article 266 : Le service de l'emploi est, en outre, chargé:

- - des opérations d'introduction et de rapatriement de main-d'oeuvre;
- - du transfert, dans le cadre de la réglementation en vigueur, des économies des travailleurs dépaysés;
- - de l'enregistrement des déclarations relatives à l'emploi des travailleurs et de l'établissement de leurs cartes de travail;
- - du rassemblement d'une documentation permanente sur les offres et demandes d'emploi et, en général, de toutes les questions relatives à l'utilisation et à la répartition de la main-d'oeuvre, notamment du suivi de l'évolution du marché du travail et de l'élaboration d'un fichier statistique;
- - de la contribution à l'élaboration et à la mise en oeuvre d'une politique d'emploi, notamment par l'exécution des programmes d'insertion et de réinsertion des demandeurs d'emploi, de leur orientation et des actions tendant à la promotion de l'emploi.

Article 267 : Les opérations du service public de l'emploi sont gratuites en matière de placement.

Il est interdit d'offrir et de remettre à toute personne faisant partie du service, et à celle-ci de l'accepter, une rétribution sous quelque forme que ce soit pour une opération de placement ou d'immatriculation d'un demandeur d'emploi.

Article 268 : Ln cas de cessation concertée du travail, les opérations du service public de l'emploi concernant les entreprises touchées par cette cessation sont immédiatement interrompues.

La liste de ces entreprises est en outre affichée dans la salle réservée aux demandeurs et aux offreurs d'emplois.

Article 269 : Un Décret détermine les modalités d'application du présent chapitre, en particulier la composition et le fonctionnement du service public

de placement. Dans cette attente, l'organisation actuelle du service de la main-d'oeuvre esi maintenue.

CHAPITRE III.- ORGANISMES CONSULTATIFS

Article 270 : Une commission consultative du Travail est instituée auprès du Ministre du Travail. Elle est présidée par le ministre du travail ou son représentant : elle est composée en nombre égal d'employeurs et de travailleurs respectivement désignés pour trois ans renouvelable par les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, ou par le Ministre du Travail à défaut d'organisation pouvant être regardée comme représentative en application de l'article 232 ci-dessus.

A la demande du président ou de la majorité des membres de la commission peuvent être convoqués, à titre consultatif, des fonctionnaires qualifiés ou des personnalités compétentes en matière économique, médicale, sociale et ethnographique.

Un Décret fixe les conditions de désignation et le nombre des représentants des employeurs et des travailleurs ainsi que le montant des indemnités qui leur sont allouées. Il détermine également les modalités de fonctionnement de la commission.

Article 271 : Outre les cas pour lesquels son avis est obligatoirement requis en vertu du présent Code, la commission consultative du Travail peut être consultée sur toutes les questions relatives au travail et à l'emploi.

Elle peut, à la demande du Ministre du Travail:

- 1) examiner toute difficulté née à l'occasion de la négociation des conventions collectives;
- 2) se prononcer sur toutes les questions relatives à la conclusion et l'application des conventions collectives et notamment sur leurs incidences économiques et sociales.

Lorsque la commission consultative du Travail est saisie d'une des questions portant sur les deux points qui précèdent, elle s'adjoint obligatoirement un représentant du ou des Ministères concernés, un magistrat et un inspecteur du Travail.

Elle peut s'adjoindre également, à titre consultatif, des fonctionnaires ou personnalités compétentes tel qu'il est prévu a l'alinéa 2 de l'article précédent.

Elle est chargée d'étudier les éléments pouvant servir de base à la détermination du salaire minimum, de I' étude du minimum vital et des conditions économiques générales.

Elle peut demander aux administrations compétentes, par l'intermédiaire de son président, tous documents ou informations utiles à l'accomplissement de sa mission.

Article 272 : Il est institué auprès du Ministre du Travail un comité technique consultatif de santé et de sécurité au travail pour l'étude des questions intéressant la santé et la sécurité des travailleurs.

Un Décret règle la composition et le fonctionnement de ce comité présidé par le ministre du travail ou son représentant.

CHAPITRE IV.- OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS

Article 273 : Toute personne qui se propose d'ouvrir une entreprise de quelque nature que ce soit doit. au préalable, en faire la déclaration à l'inspection du Travail du ressort.

Des Décrets pris après avis de la commission consultative du Travail:

- - déterminent les modalités de cette déclaration;
- - fixent le délai dans lequel les entreprises existantes doivent effectuer cette déclaration;
- - prescrivent, s'il y a lieu, la production de renseignements périodiques sur la situation de la main-d'oeuvre.

Article 274 : L'employeur doit tenir constamment à jour, au lieu de l'exploitation, un registre dit "registre d'employeur", dont le modèle est fixé par décret après avis de la commission consultative du Travail.

Ce registre comprend trois parties:

- - la première comprend les renseignements concernant les personnes et le contrat de tous les travailleurs occupés dans l'entreprise;

- - la deuxième comprend toutes les indications concernant le travail effectué, le salaire et les congés;
- - la troisième est réservée aux visas, mises en demeure et observations apposées par l'inspecteur du Travail ou son délégué.

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

Certaines entreprises ou catégories d'entreprises peuvent être exemptées de l'obligation de tenir un registre en raison de leur situation, de leur faible importance ou de la nature de leur activité, par décret pris après avis de la commission consultative du Travail. Ce Décret détermine également les conditions dans lesquelles les parties "un" et "deux" du registre peuvent être tenues sous une forme informatisée.

Article 275 : La déclaration prévue à l'article 12 du présent Code mentionne le nom et l'adresse de l'employeur, la nature de l'entreprise, tous les renseignements utiles sur l'état civil et l'identité du travailleur, sa profession, les emplois qu'il a précédemment occupés, éventuellement le lieu de sa résidence d'origine et la date d'entrée au Niger, la date de l'embauche et le nom du précédent employeur. Dans tous les cas où le présent Code prescrit la rédaction d'un contrat de travail écrit, une copie du contrat conclu est obligatoirement jointe à la déclaration.

Tout travailleur quittant une entreprise doit faire l'objet d'une déclaration établie dans les mêmes conditions mentionnant la date du départ de l'entreprise.

Des Décrets pris après avis de la commission consultative du Travail déterminent les modalités de ces déclarations, les modifications dans la situation du travailleur qui doivent faire l'objet d'une déclaration supplémentaire et les catégories professionnelles pour lesquelles l'employeur est provisoirement dispense de déclaration. Dans ce dernier cas. une déclaration doit néanmoins être enregistrée sur demande et indications du travailleur.

Le travailleur ou, avec son assentiment, le délégué du personnel peut prendre connaissance des déclarations prévues au présent article.

Article 276 : Il est remis par le service de l'emploi une carte de travail à tout travailleur ayant fait l'objet des déclarations prévues a l'article précédent.

Cette carte mentionne l'état civil et la profession exercée par le travailleur. La photographie de l'intéressé figure sur la carte.

TITRE VI.- DIFFERENDS DE TRAVAIL

Article 277 : Les différends individuels ou collectifs du travail sont soumis aux procédures instituées au présent titre.

CHAPITRE I.- DIFFERENDS INDIVIDUELS

SECTION I.- JURIDICTIONS DU TRAVAIL

Arride 278 : Les tribunaux du Travail connaissent:

- 1) des différends pouvant s'élever à l'occasion du contrat de travail et d'apprentissage entre les travailleurs ou apprentis et leurs employeurs ou maîtres;
- 2) des différends entre travailleurs ou apprentis, employeurs ou maîtres à l'occasion des contrats de travail ou d'apprentissage;
- 3) des différends relatifs aux conventions collectives et arrêtés en tenant lieu;
- 4) des différends ayant pour origine l'application de la réglementation sur les accidents du travail, la santé et sécurité au travail.

Article 279 : Les tribunaux du Travail demeurent compétents dès lors même qu'une collectivité ou un établissement public est en cause et peuvent statuer sans qu'il y ait lieu, pour les parties, d'observer, dans le cas où il en existe, les formalités préalables qui sont prescrites avant qu'un procès puisse être intenté à ces personnes morales.

Article 280 : Le tribunal compétent est celui du lieu de travail. Toutefois, pour les litiges nés de la résiliation du contrat de travail et nonobstant toute attribution conventionnelle de juridiction, le travailleur dont la résidence habituelle est située au Niger, en un lieu autre que le lieu de travail, a le choix entre le tribunal de cette résidence et celui du lieu de travail ; pour les litiges ayant pour origine l'application de la réglementation sur les accidents du travail, le tribunal compétent est celui du lieu de l'accident ; lorsque l'accident s'est produit en territoire étranger, le tribunal compétent est celui de la circonscription où est installé l'établissement auquel appartient la victime.

Article 281 : Les tribunaux du Travail dépendent administrativement du Ministre de la Justice.

Article 282 : Les tribunaux du Travail sont composés:

- 1) d'un magistrat professionnel, président;
- 2) d'un assesseur employeur et d'un assesseur travailleur pris parmi ceux figurant sur les listes établies en conformité de l'article 283 ci-après. Pour chaque affaire, le président désigne, autant que possible, des assesseurs employeur et travailleur appartenant a la catégorie intéressée. Les tribunaux du Travail sont subdivisés en sections professionnelles lorsque la structure du marché du travail le justifie.

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

Un agent administratif désigné par le ministre de la Justice est attaché au tribunal en qualité de secrétaire.

Article 283 : Les assesseurs sont nommés par arrêté du Ministre du Travail. Ils sont choisis sur les listes présentées par les organisations syndicales les plus représentatives ou, en cas de carence de celles-ci, par l'inspection du Travail et comportant un nombre de noms double de celui des postes à pourvoir.

Le mandat des assesseurs est de trois ans : il est renouvelable.

Les assesseurs et leurs suppléants doivent être en possession de leurs droits civiques et politiques.

Sont déchus de leur mandat les assesseurs qui ne satisfont pas aux conditions ci-dessus précisées.

Article 284 : Tout assesseur qui manque gravement à ses devoirs dans l'exercice de ses fonctions est appelé devant le tribunal du Travail pour s'expliquer sur les faits qui lui sont reprochés.

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

Dans le délai de quinze jours à dater de la convocation, le procès-verbal de la séance de comparution est adressé par le président du tribunal du Travail au procureur de la République.

Ce procès-verbal est transmis par le procureur de la République, avec son avis, au procureur général, lequel le fait parvenir au Ministre de la Justice.

Par arrêté morivé du Ministre de la Justice, les peines suivantes peuvent être prononcées:

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

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

Article 285 : Les assesseurs prêtent, devant le tribunal du ressort, le serment suivant:

"Je jure de remplir mes devoirs avec zèle, conscience, assiduité et intégrité, et de garder toujours le secret des délibérations."

Article 286 : Les fonctions d'assesseur des tribunaux du Travail sont gratuites. Toutefois, peuvent être allouées aux assesseurs des indemnités de séjour et de déplacement dont le montant ne peut être inférieur au montant des salaires et indemnités perdus. Ce montant est fixé par décret.

Le licenciement des assesseurs travailleurs est soumis aux règles prévues aux articles 216 et 217 du présent code.

Article 287 : La procédure devant les tribunaux du Travail et devant la cour d'appel est gratuite. En outre, le travailleur bénéficie d'office de l'assistance judiciaire pour l'exécution des jugements rendus à son profit. Lorsque le jugement est exécutoire et que le travailleur gagnant ne peut obtenir l'exécution amiable de la décision intervenue, il demande au président de faire apposer la formule exécutoire sur la copie qui lui a été délivrée et de commettre un huissier pour poursuivre l'exécution forcée.

Article 288 : Dans les deux jours à dater de la réception de la demande, dimanche et jours fériés non compris, le président cite les parties à comparaître dans un délai qui ne peut excéder douze jours, majoré s'il y a lieu des délais de distance fixés dans les conditions prévues à l'article 305.

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

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

Article 289 : Les parties sont tenues de se rendre au jour et à l'heure fixés devant le tribunal du Travail. Elles peuvent se faire assister ou représenter soit par un avocat-défenseur, soit encore par un représentant des organisations syndicales auxquelles elles sont affiliées. Les employeurs peuvent, en outre, être représentés par un directeur ou un employé de l'entreprise ou de l'établissement.

Sauf en ce qui concerne les avocats, le mandataire des parties doit être constitué par écrit et muni d'un pouvoir spécial.

Article 290 : Lorsque 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 imparties pour la demande primitive de déchéance.

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

Article 291 : L'audience est publique sauf au stade de la conciliation.

La police de la salle d'audience appartient au président. Celui-ci dirige les débats, interroge et confronte les parties, fait comparaître les témoins cités à la diligence des parties dans les formes prévues à l'article 288 ci-dessus.

Le tribunal peut, d'office, faire citer dans les mêmes formes toute personne dont il estime Ia déposition utile au règlement du litige.

Dans les cas urgents dont il est juge, le tribunal peut ordonner par provision telles mesures nécessaires, notamment pour empêcher que les objets qui donnent lieu à une réclamation ne soient enlevés, ni déplaces, ni détériorés.

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

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

Le témoin comparant qui refuse de déposer est considéré comme défaillant.

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

Article 292 : La femme mariée, est autorisée à se concilier, à demander, à défendre devant le tribunal du Travail.

Les mineurs qui ne peuvent être assistés de leur père ou tuteur peuvent être autorisés par le tribunal à se concilier, demander ou défendre.

Article 293 : Les assesseurs du tribunal du Travail peuvent être récusés:

- - quand ils ont un intérêt personnel à la contestation;
- - quand ils sont parents ou alliés de l'une ou l'autre des parties jusqu'au sixième degré;
- - si, dans l'année qui a précédé la récusation, il y a eu procès pénal ou civil entre eux et l'une des parties ou son conjoint ou allié en ligne directe;
- - s'ils ont donné un avis écrit sur la contestation;
- - s'ils sont employeurs ou travailleurs de l'une des parties en cause.

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

Article 294 : Lorsque les parties comparaissent devant le tribunal du Travail, il est procédé à une tentative de conciliation.

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

Un extrait du procès-verbal de conciliation signé du président et du secrétaire vaut titre exécutoire.

Article 295 : En cas de conciliation partielle, un extrait du procès-verbal signé du président et du secrétaire vaut titre exécutoire pour les parties sur lesquelles un accord est intervenu et procès-verbal de non-conciliation pour le surplus de la demande.

Article 296 : En cas de non-conciliation ou pour la partie contestée de la demande, le tribunal du Travail doit retenir l'affaire : il procède immédiatement à son examen. Le renvoi ne peut être prononcé que pour un motif valable, par décision motivée du tribunal.

Le tribunal peut toujours, par jugement motivé, prescrire toutes enquêtes, descentes sur les lieux et toutes mesures d'information quelconque y compris la comparution personnelle des parties ainsi que tous constats ou expertises.

Les agents du service du travail ne peuvent être commis en qualité d'experts par le tribunal du Travail.

Article 297 : Les débars clos, le tribunal met l'affaire en délibéré lequel ne peut excéder la date de la prochaine audience et, au plus tard. la date d'expiration d'un délai non renouvelable de deux semaines. Le jugement doit être motivé.

Les jugements des tribunaux du Travail sont rendus à la majorité.

Article 298 : Les minutes du jugement sont signées par le président et le secrétaire. Elles sont conservées et reliées chaque année à la diligence du président.

Article 299 : Le jugement peut ordonner l'exécution provisoire, avec ou sans caution. nonobstant opposition ou appel.

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

Article 300 : En cas de jugement par défaut, signification du jugement est faite, dans les formes de l'article 288, sans frais, à la partie défaillante, par le secrétaire du tribunal ou par un agent administratif commis spécialement à cet effet par le président.

Si. dans un délai de dix jours après la signification, plus les délais de distance, le défaillant ne fail pas opposition au jugement, par déclaration orale ou écrite devant le secrétaire du tribunal du Travail, le jugement est exécutoire. En cas d'opposition, le président convoque à nouveau les parties, comme il est dit à l'article 288 : le nouveau jugement, nonobstant tout défaut ou appel, est exécutoire.

Article 301 : Le tribunal du Travail statue en premier et dernier ressort, sauf du chef de la compétence. lorsque le chiffre de la demande n'excède pas cent mille francs. Au-dessus de cent mille francs. les jugements sont susceptibles d'appel devant la Cour d'appel.

Article 302 : Le tribunal du Travail connaît de toutes les demandes reconventionnelles ou en compensation qui, par leur nature, rentrent dans sa compétence. Lorsque chacune des demandes principales reconventionnelles ou en compensation est, dans les limites de sa compétence en dernier ressort, il se prononce sans qu'il y ait lieu à appel.

Si l'une de ces demandes n'est susceptible d'être jugée qu'à charge d'appel, le tribunal ne se prononce sur routes qu'à charge d'appel. Néanmoins, il statue en dernier ressort si seule la demande reconventionnelle en dommages et intérêts, fondée exclusivement sur la demande principale, dépasse sa compétence en dernier ressort. Il statue également sans appel, en cas de défaut du défendeur, si seules les demandes reconventionnelles formées par celui-ci dépassent le taux de sa compétence en dernier ressort, quels que soient la nature et le montant de ces demandes.

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

Article 303 : Dans les quinze jours du prononcé du jugement, appel peut être interjeté par déclaration orale ou écrite devant le secrétaire du tribunal du Travail : l'appelant doit être avisé par le secrétaire de son droit de demander à être entendu en appel ou représenté et il est fait mention de cette interpellation et de la réponse faite au bas de la déclaration d'appel.

Le secrétaire avise immédiatement, dans les formes prévues à l'article 288, les parties intéressées de l'appel interjeté et les avise de ce qu'elles peuvent, dans un délai de quinze jours. déposer au secrétariat un mémoire en appel et demander a être entendues ou représentées devant la Cour d'appel.

A l'expiration de ce délai, l'appel est transmis au greffe de la cour avec une expédition du jugement ainsi que les lettres, mémoires et documents déposés par les parties, à l'inspection du Travail ou en première instance.

La représentation des parties obéit aux règles fixées par l'article 289.

Lorsque les parties n'ont pas déclaré vouloir être entendues ou représentées, l'appel est jugé sur pièces dans un délai qui ne peut excéder trois mois à compter de la transmission d'appel à la cour.

Lorsqu'elle constate le caractère dilatoire de l'appel, la cour doit prononcer une amende civile de cent mille à un million de francs contre l'appelant.

Article 304 : La Cour suprême connaît des recours en cassation contre les jugements rendus en dernier ressort et contre les arrêts de la Cour d'appel.

Article 305 : Des Décrets déterminent les modalités d'application du présent chapitre, notamment la contexture des registres et les délais de distance.

SECTION II.- REGLEMENT AMIABLE

Article 306 : Tout travailleur ou tout employeur peut demander à l'inspecteur du travail, à son délégué ou à son suppléant légal, de régler le différend à l'amiable.

Cette demande suspend, à sa date de réception par l'inspecteur du Travail, le délai de prescription prévu à l'article 169 du présent Code. Cette suspension court jusqu'à la date du procès-verbal qui clôt la tentative de conciliation à l'inspection du Travail.

L'inspecteur vérifie si les parties sont disposées à se concilier immédiatement sur la base des normes fixées par la loi, la réglementation ou les conventions collectives et le contrat individuel.

Article 307 : En cas de conciliation, la formule exécutoire peut être apposée par ordonnance du président du tribunal du Travail prise à la requête de la partie la plus diligente sur le procès-verbal de conciliation établi par l'inspecteur du travail, son délégué ou son suppléant légal.

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

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

Article 308 : En l'absence ou en cas d'échec de ce règlement amiable, l'action est introduite par déclaration orale ou écrite faite au secrétaire du tribunal du travail. Inscription en est faite sur un registre tenu spécialement à cet effet : un extrait de cette inscription est délivré à la partie ayant introduit l'action.

L'inspecteur du Travail qui a procédé sans succès à la tentative de conciliation prévue au présent article peut. a la demande de l'une des parties, transmettre à toutes fins utiles au président du tribunal du Travail, ensuite saisi, le dossier complet qui a pu être constitue sur ce différend par l'inspecteur du travail.

Cette transmission peut avoir lieu également à la demande du tribunal du Travail saisi de l'affaire.

CHAPITRE II.- DIFFERENDS COLLECTIFS

Article 309 : La grève est un arrêt concerté du travail décidé par les salariés pour faire aboutir des revendications professionnelles et assurer la défense de leurs intérêts matériels ou moraux.

Tous les salariés ont le droit de se mettre en grève dans les conditions et selon la procédure prévue à la première section du présent chapitre. Ils ne peuvent être licenciés pour fait de grève qu'en cas de faute lourde.

Les travailleurs en grève perdent le bénéfice du salaire des heures pendant lesquelles ils n'auront pas travaillé sauf décision contraire du tribunal compétent.

Article 310 : Le lock-out est la fermeture de tout ou partie d'une entreprise ou d'un établissement, décidée par l'employeur à l'occasion d'une grève des salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

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

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

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

SECTION I.- CONDITIONS DE RECOURS A LA GREVE

Article 311 : Tout différend collectif doit être immédiatement notifié par les parties à l'inspecteur du Travail du ressort qui les convoque et procède à la conciliation.

Les parties peuvent se substituer un représentant ayant qualité pour concilier.

Si une partie ne comparait pas ou ne se fait pas valablement représenter, elle est convoquée à nouveau dans un délai qui ne peut excéder deux jours, sans préjudice de sa condamnation éventuelle à une amende prononcée par la juridiction compétente sur procès-verbal dressé par l'inspecteur du Travail et fixée en application du titre VII du présent Code.

Cette conciliation ne peut excéder quarante huit (48) heures à compter de la date de comparution des parties.

Article 312 : A l'issue de la tentative de conciliation, l'inspecteur du Travail dresse procès-verbal constatant soit l'accord, soit le désaccord total ou partiel des parties qui contresignent le procès-verbal et en reçoivent ampliation.

Article 313 : L'exécution de l'accord de conciliation est obligatoire. En cas de silence sur ce point, l'accord de conciliation produit effet a dater du jour de la tentative de conciliation.

Les syndicats professionnels peuvent exercer toutes les actions qui naissent d'un accord de conciliation.

L'accord de conciliation est immédiatement affiché dans les bureaux de l'inspection du Travail, et au Ministère du Travail ; il peut être publié au Journal Officiel.

Les minutes en sont déposées au secrétariat du tribunal du Travail.

Article 314 : La procédure de conciliation est gratuite. Les frais de déplacement, pertes de salaires et traitements, notamment, sont supportés par le budget de l'Etat.

Article 315 : En cas de désaccord total ou partiel à l'issue de la phase de conciliation, la partie salariale qui entend poursuivre le conflit est tenue de notifier à la partie patronale un préavis de grève d'une durée minimale de trois (3) jours ouvrables. La partie qui dépose le préavis de grève en informe dans le même temps l'inspecteur du Travail.

A l'expiration du préavis, les travailleurs peuvent recourir à la grève.

SECTION II. - PROCEDURE D'ARBITRAGE

Article 316 : Dès que l'inspecteur du Travail est informé du préavis de grève, et en l'absence d'une procédure conventionnelle d'arbitrage prévue en application de l'article 234 du présent Code, le Ministre du Travail peut décider de soumettre le conflit à un conseil d'arbitrage constitué a cet effet.

La saisine du conseil d'arbitrage n'est pas suspensive du recours a la grève.

Article 317 : Les membres du conseil d'arbitrage sont désignés par le Ministre du Travail parmi des personnalités dont l'autorité morale et les compétences en matière économique et sociale les rendent particulièrement aptes au règlement du conflit.

Les fonctionnaires d'autorité en exercice ne peuvent être désignés comme arbitres. Il en est de même des personnes qui ont participé à la tentative de conciliation et de celles qui ont un intérêt direct dans le conflit.

Article 318 : Le conseil d'arbitrage ne peut statuer sur d'autres objets que ceux déterminés par le procès-verbal de non-conciliation ou ceux qui, résultant d'événements postérieurs à ce procès-verbal, sont la conséquence directe du différend en cours.

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

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

Article 319 : Le conseil d'arbitrage a les plus larges pouvoirs pour s'informer de la situation économique des entreprises et de la situation des travailleurs intéresses par le conflit. Il peut procéder à toutes enquêtes auprès des entreprises et des syndicats et requerir des parties la production de tout document ou renseignement d'ordre économique, comptable, financier, statistique, ou administratif susceptible de lui être utile pour l'accomplissement de sa mission.

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

Le conseil d'arbitrage doit se prononcer dans les quinze jours. Si les circonstances l'exigent, ce délai peut être prorogé, par décision du Ministre du Travail, d'une durée supplémentaire ne dépassant pas huit jours.

Lorsque, pendant le déroulement de la procédure arbitrale, les parties au conflit parviennent a un accord, la procédure prend fin après que le conseil d'arbitrage ait constaté l'accord des parties et son contenu.

En l'absence d'un tel accord, le conseil rend sa sentence qui doit être motivée.

Article 320 : La sentence arbitrale est notifiée sans délai aux parties.

A l'expiration d'un délai de deux jours francs à compter de la notification et si aucune partie n'a manifesté son opposition, la sentence acquiert force exécutoire dans les conditions prévues à l'article 321.

A peine de nullité, l'opposition est formée par écrit et remise à l'inspecteur du Travail qui en délivre récépissé.

Article 321 : L'exécution de la sentence arbitrale non frappée d'opposition est obligatoire. En cas de silence sur ce point, elle produit effet à dater du jour de la tentative de conciliation.

Les syndicats professionnels peuvent exercer toutes les actions qui naissent d'une sentence arbitrale.

La sentence arbitrale est immédiatement affichée dans les bureaux de l'inspection du Travail, au Ministère du Travail et publiée au Journal Officiel.

Les minutes en sont déposées au secrétariat du tribunal du travail.

Article 323 : Les membres du conseil d'arbitrage, les personnes et experts aux offices desquels il peut être fait appel sont tenus au secret professionnel sous les peines prévues à l'article 221 du Code pénal en ce qui concerne les informations et les documents qui leur sont commimiqués ainsi que les faits qui viendraient a leur connaissance dans l'accomplissement de leur mission.

Article 324 : La procédure de conciliation d'arbitrage est gratuite. Les frais de déplacement, pertes de salaires et traitements, notamment, sont supportés par le budget de l'Etat.

Article 620.9 : Les sentences arbitrales qui ont acquis force exécutoire peuvent faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir ou violation de la loi devant la chambre judiciaire de la Cour suprême.

Ce recours est introduit et jugé dans les délais, formes et conditions des recours en cassation en matière civile.

Quand la Cour suprême prononce l'annulation de tout ou partie d'une sentence arbitrale, elle renvoie l'affaire au Ministre du Travail à charge pour celui-ci de désigner un autre conseil d'arbitrage différemment composé.

TITRE VII.- PENALITES

Article 325 : Est puni d'une amende civile de mille francs tout assesseur du tribunal du Travail qui ne se sera pas rendu à son poste sur la citation qui lui a été notifiée.

En cas de récidive, l'amende civile est de deux mille à six mille francs et le tribunal peut, en outre, le déclarer incapable d'exercer à l'avenir les fonctions d'assesseur du tribunal du Travail.

Le jugement est imprimé et affiché à ses frais.

Les amendes sont prononcées par le tribunal du travail.

Article 326 : Sont punis d'une amende de cinq mille à cinquante mille francs et, en cas de récidive, d'une amende de cinquante mille à cent mille francs:

- a) les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 25, 26, 42, 149, 149 et 155;
- b) les auteurs d'infractions aux dispositions des arrêtés et décrets 36 et 275;
- c) les employeurs, fondés de pouvoir ou leurs préposés responsables du défaul d'affichage conforme aux dispositions de l'article 126.

Article 327 : Sont punis d'une amende de cinq mille à cinquante mille francs et, en cas de récidive, d'une amende de cinquante mille à cent mille francs:

- a) les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 27, 28, 100 al. 2, 101 al. 3, 144 et 145;

- b) les auteurs d'infractions aux dispositions des décrets prévus par les articles 57, 58, 99, 106, 273 et 274.

Dans les cas d'infractions aux dispositions des Décrets prévus par les articles 106 ou 140, la récidive peut, en outre, être punie d'un emprisonnement de six jours à un mois.

En ce qui concerne les infractions au décret prévu à l'article 274, l'amende est appliquée autant de fois qu'il y a d'inscriptions omises ou erronées.

Article 328 : Les infractions aux dispositions des articles 140, 146, 173, 174, 177, 178, 189 et 197 sont poursuivies contre les directeurs ou administrateurs des syndicats et punies d'une amende de cinq mille à cinquante mille francs.

Au cas de fausse déclaration relative aux statuts et aux noms des administrateurs ou directeurs, l'amende est de cinquante mille francs.

Article 329 : Les infractions aux dispositions de l'ai'ricle 235 en matière de salaires sont punies d'une amende de cinq mille à cinquante mille francs.

En cas de récidive, l'amende est de dix mille à cent mille francs.

Article 330 : Sont punis d'une amende de cinq mille à cinquante mille francs et, en cas de récidive, d'une amende de cinquante mille a cent mille francs et d'un emprisonnement de six à dix jours ou de l'une de ces deux peines seulement:

- a) les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 59, 99, 108, 116, 118, 119, 130, 132, 133, 158 et 268.
- b) les auteurs d'infractions aux arrêtés et décrets prévus aux articles 101, 113, 132, 133, 211 et 269.

Dans le cas d'infraction à l'article 99, les pénalités ne sont pas encourues si l'infraction a été l'effet d'une erreur portant sur l'âge des enfants commise lors de l'établissement du carnet de travailleur.

Article 331 : Sont punis d'une amende de dix mille à cinquante mille francs, et en cas de récidive, d'une amende de cinquante mille à cent mille francs et d'un emprisonnement de six à dix jours ou de l'une de ces deux peines seulement:

- a) les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 11, 15, 29, 41, 47, 96, 97, 103, 142, 143, 170, 171 et 267;

- b) les auteurs d'infractions aux dispositions des arrêtés et décrets prévus par les articles 14, 93, 94, 98, 153 et 238;
- c) toute personne qui aura employé un travailleur de nationalité étrangère démuni de carnet de travail ou de carte de travail ou muni d'un carnet ou carte établi pour une profession autre que celle de l'emploi réellement tenu;
- d) toute personne qui aura embauché un travailleur étranger dont le contrat avec le précédent employeur n'était pas, soit expiré, soit résilié par décision judiciaire, à moins que le travailleur n'ait été autorisé par l'inspection du travail ou présenté par le service de la main-d'oeuvre, cette autorisation ou présentation réservant les droits du précédent employeur vis-à-vis du travailleur et du nouvel employeur.

Article 332 : Est puni d'une amende de cinq mille à cinquante mille francs et d'un emprisonnement de six jours à un mois ou de l'une de ces deux peines seulement, quiconque aura porté atteinte soit à la libre désignation des délégués du personnel, des délégués syndicaux ou de membres du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail, soit à l'exercice régulier de leurs fonctions.

Les infractions peuvent être constatées soit par l'inspection du Travail, soit par les officiers de police judiciaire.

Article 333 : Sont punis d'une amende de vingt mille à deux cent cinquante mille francs et d'un emprisonnement de six jours à un mois ou de l'une de ces deux peines seulement:

- a) les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 4 sur l'interdiction du travail forcé et 158 sur le paiement du salaire en alcool ou boissons alcooliques;
- b) les personnes qui auront fait sciemment une fausse déclaration d'accident du travail ou de maladie professionnelle;
- c) toute personne qui, par violence, menaces, tromperie, dol ou promesses aura contraint ou tenté de contraindre un travailleur à s'embaucher contre son gré ou qui, par les mêmes moyens aura tenté de l'empêcher ou l'aura empêché de s'embaucher ou de remplir les obligations imposées par son contrat;
- d) toute personne qui. en faisant usage d'un contrat fictif ou d'une carte de travail contenant des indications inexactes, se sera fait embaucher ou se sera substituée volontairement à un autre travailleur;
- e) tout employeur, fondé de pouvoir ou préposé qui aura porté sciemment sur la carte de travailleur, le registre d'employeur ou tout autre document, des attestations mensongères relatives à la durée et

aux conditions de travail accompli par le travailleur, ainsi que tout travailleur qui aura sciemment fait usage de ces attestations;

- f) tout employeur, fondé de pouvoir ou préposé qui aura sciemment engagé, tenté d'engager ou conservé à son service un travailleur encore lié à un autre employeur par contrat de travail, un apprenti encore lié par un contrat d'apprentissage ou un stagiaire en cours de formation dans un centre de formation professionnelle, indépendamment du droit aux dommages-intérêts qui peut être reconnu à la partie lésée;
- g) toute personne qui aura exigé ou accepté du travailleur une rémunération quelconque à tître d'intermédiaire dans le règlement ou le paiement des salaires, indemnités, allocations et frais de toute nature.

En cas de récidive, l'amende est de cinquante mille à cinq cent mille francs et l'emprisonnement de quinze jours à un mois.

Article 334 : Sont punis d'une amende de cinquante mille à deux cent mille francs et, en cas de récidive, d'une amende de deux cent mille à un million de francs, les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 126, sauf en matière d'affichage, et 127.

Article 335 : Est puni d'une amende de cent mille à deux cent mille francs et d'un emprisonnement de huit à quinze jours ou de l'une de ces deux peines seulement toute personne qui s'est opposée ou a tenté de s'opposer à l'exécution des obligations ou à l'exercice des pouvoirs qui incombent aux inspecteurs et contrôleurs du Travail et aux chefs de circonscription administrative agissant comme suppléant de l'inspecteur du Travail.

En cas de récidive, l'amende est de deux cent mille à cinq cent mille francs et l'emprisonnement de quinze jours à un mois.

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

Article 336 : Est puni des peines prévues à l'article 338 du Code pénal tout employeur qui aura retenu pour utiliser dans son intérêt personnel ou pour les besoins de son entreprise les sommes ou titres remis en cautionnement.

Article 337 : Les chefs d'établissements, directeurs ou gérants qui ont contrevenu aux dispositions'des articles 5. 175 et 192 sont punis d'une amende de cinquante mille à deux cent cinquante mille francs.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de personnes atteintes par les mesures interdites par les articles 5 et 175.

Les infractions peuvent être constatées tant par les inspecteurs du travail et leurs suppléants que par les officiers de police judiciaire.

Article 338 : Lorsque l'une des parties régulièrement convoquée en vue du règlement d'un conflit collectif ne comparait pas, sans motif légitime aux fins de conciliation ou ne se fait pas représenter dans les conditions fixées à l'article 311 du présent Code, l'infraction est punie d'une amende de cent mille à deux cent cinquante mille francs.

Lorsque l'une des parties régulièrement convoquée ne comparaît pas ou ne se fait pas représenter devant le conseil d'arbitrage, rapport est établi par le conseil et transmis au parquet par l'inspecteur du Travail. L'infraction est punie d'une amende de deux cent cinquante mille à cinq millions de francs.

Lorsque la communication des documents vises par l'article 319 est sciemment refusée au conseil d'arbitrage, rapport est établi par le conseil et transmis au parquet par l'inspecteur du Travail. L'infraction est punie d'une amende de deux cent cinquante mille à cinq millions de francs.

Article 339 : Lorsqu'une amende de simple police est prononcée en vertu du présent titre, elle est encourue autant de fois qu'il y a eu d'infractions, sans que, cependant, le montant total des amendes infligées puisse excéder deux millions de francs.

Cette règle s'applique notamment au cas où plusieurs travailleurs auraient été employés dans des conditions contraires au présent Code.

Pour l'application des dispositions du présent titre, il y a récidive lorsque, dans les douze mois antérieurs au fait poursuivi, le contrevenant a déjà subi une condamnation devenue définitive pour un fait identique.

Article 340 : Les chefs d'entreprises sont civilement responsables des condamnations prononcées contre leurs fondés de pouvoir ou préposés.

TITRE VIII.- DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

Article 341 : Les dispositions du présent Code sont de plein droit applicables aux contrats individuels en cours, sous réserve que les travailleurs continuent à bénéficier des avantages qui leur ont été consentis antérieurement lorsque ceux-ci sont supérieurs à ceux que leur reconnaît le présent Code.

Elles ne peuvent constituer une cause de rupture de ces contrats.

Toute clause d'un contrat en cours qui ne serait pas conforme aux dispositions du présent Code, ou d'un décret ou arrêté pris pour son application, doit être modifiée dans un délai de six mois à compter de la publication du présent Code ou du Décret ou arrêté en cause.

Au cas de refus de l'une des parties, la juridiction compétente peut ordonner, sous peine d'astreinte, de procéder aux modifications jugées nécessaires.

Article 342 : Aussi longtemps que de nouvelles conventions collectives n'auront pas été établies dans le cadre du présent Code, les conventions antérieures restent en vigueur dans celles de leurs dispositions qui ne lui sont pas contraires. Ces conventions sont susceptibles d'extension dans les conditions prévues au présent Code.

Article 343 : La présente loi portant Code du travail de la République du Niger abroge et remplace la loi no 62-12 du 14 juillet 1962 (modifiée) portant Code du Travail de la République du Niger.

Toutefois, les institutions, procédures et dispositions réglementaires existant en application du Code précédent demeurent en vigueur dans leurs dispositions qui sont en harmonie avec le présent Code.

Article 344: La présente ordonnance sera exécutée comme loi de l'Etat.

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