

REPUBLIKA Y'I BURUNDI
REPUBLIQUE DU BURUNDI

UMWAKA WA 32

N° 9/93

1 Nyakanga



32^{ème} ANNEE

N° 9/93

1 Septembre

UBUMWE - IBIKORWA - AMAJAMBERE

**IKINYAMAKURU C'IBITEGEKWA
MU
BURUNDI**

**BULLETIN OFFICIEL
DU
BURUNDI**

**DECRET-LOI N° 1/037 DU 07/07/1993 PORTANT REVISION DU CODE DU TRAVAIL
DU BURUNDI**

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,

Vu la Constitution de la République du Burundi, spécialement en ses articles 111 et 185 ;

Revu l'Arrêté-Loi n° 001/31 du 2 juin 1966, portant promulgation du Code du Travail ;

Considérant qu'il convient de fixer les principes qui régissent les relations entre employeurs et travailleurs et le cadre institutionnel dans lequel ces principes peuvent être appliqués pour assurer des relations harmonieuses entre les partenaires sociaux ;

Considérant que la promulgation d'un Code du Travail répondant aux objectifs de justice sociale, de développement économique et social et de libéralisation de l'emploi constitue un élément essentiel de l'élaboration de la politique sociale du pays ;

Sur rapport du Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale et après avis du Conseil National du Travail ;

Après avis conforme du Conseil des Ministres ;

D E C R E T E :TITRE I : DISPOSITIONS GENERALESCHAPITRE I : PRINCIPES FONDAMENTAUX ET CHAMP D'APPLICATIONSection 1 : Principes fondamentauxLiberté du travail - Liberté d'entrepriseArticle 1.

Toute personne peut librement exercer l'activité professionnelle de son choix pour son propre compte ou au service d'autrui et recruter le personnel qui lui est nécessaire. Elle peut librement changer d'emploi.

Article 2 :

Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue.

Tombe sous le coup de l'interdiction tout travail ou service exigé d'un individu sous menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.

Ne sont pas visés :

- les obligations militaires ou autres obligations civiques légales d'intérêt public ;
- les prestations exigées en cas de force majeure tels que guerre, sinistres, menaces de sinistres, prévention de famine, désastres naturels, épidémies et, en général, lors de circonstances susceptibles de mettre en danger la vie d'autrui ou les conditions d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population ;
- les travaux exigés d'un individu comme suite d'une condamnation judiciaire, à condition que ce travail soit exécuté sous la surveillance des autorités publiques et que l'individu ne soit pas mis à la disposition de particuliers, ou de personnes morales privées.

Article 3 :

L'âge d'admission au travail est fixé à 16 ans. Toutefois, une ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions peut prévoir des exceptions à ce principe en vertu de l'article 125 du présent Code et sous réserve que cette personne ait au moins 12 ans.

Article 4 :

Chacun a le devoir de travailler en vue du développement collectif de la nation et le droit de bénéficier de l'aide des services publics pour la création ou l'obtention de l'emploi.

Rémunération

Article 5 :

Tout emploi doit être justement rémunéré. La rémunération doit être suffisante pour assurer au travailleur et à sa famille un niveau de vie décent.

Les travailleurs soumis à un régime de travail autre que le contrat de travail à temps plein et à durée indéterminée bénéficient d'un salaire de référence clair et équitable.

Egalité

Article 6 :

La loi assure à chacun l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et dans le travail, sans aucune discrimination. Elle s'oppose à toute distinction, exclusion ou préférence, fondée sur la race, la couleur, la religion, le sexe, l'opinion politique, l'activité syndicale, l'origine ethnique ou sociale en ce qui concerne l'embauche, la promotion, la rémunération et la rupture du contrat.

Liberté d'association et de négociation collective

Article 7 :

Les travailleurs et les employeurs ont le droit de s'organiser librement dans le respect de la Charte de l'Unité Nationale, de la Constitution, des lois et règlements pour la défense de leurs intérêts professionnels.

Toute personne peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale. Les syndicats et unions se constituent librement.

La libre adhésion aux syndicats est garantie aux travailleurs et aux employeurs. Les membres d'un syndicat élaborent librement ses statuts et élisent leurs représentants. Les syndicats définissent librement leur programme.

Article 8 :

La liberté syndicale a pour corollaires la libre détermination des conditions de travail par voie de négociation collective et la liberté de recourir à des conflits collectifs, y inclus le recours à la grève et le lock out, aux conditions fixées par la loi.

Emploi et formation

Article 9 :

La République du Burundi assigne pour fondement à sa politique économique qu'il y ait du travail pour toutes les personnes disponibles en quête de travail et que soit progressivement assuré le plein emploi, productif et librement choisi.

L'amélioration de la situation de l'emploi étant liée au développement de la formation générale et professionnelle celle-ci est affirmée comme constituant une obligation nationale ; elle est de l'intérêt de l'entreprise comme des travailleurs.

Participation

Article 10 :

Tout travailleur doit être régulièrement informé et consulté soit directement, soit par l'intermédiaire de ses représentants sur le fonctionnement et les perspectives de l'entreprise qui l'emploie.

Il est incité à améliorer sa productivité.

Santé, Sécurité

Article 11 :

Tout travailleur doit bénéficier dans son milieu de travail de mesures satisfaisantes de protection de sa santé et de sa sécurité.

La prévention des accidents du travail est une obligation impérative du chef d'entreprise.

La formation des travailleurs à la sécurité est organisée dans toute entreprise.

Organisation Internationale du Travail (OIT)

Article 12 :

En tant que membre de l'OIT, la République du Burundi mettra progressivement sa législation en conformité avec les normes de cette organisation. Les conventions ratifiées l'emportent sur une disposition légale nationale de contenu différent.

Codification

Article 13 :

Sauf dérogation expresse portant que la loi est supplétive et ne dispose qu'à défaut de convention collective applicable, les dispositions du présent code sont d'ordre public. Ce principe doit s'entendre en ce sens que la décision unilatérale de l'employeur, le contrat individuel, la convention collective peuvent accroître les droits reconnus aux travailleurs salariés ou aux organisations professionnelles, mais ne pourrait les réduire qu'avec l'accord de ces derniers.

Section 2 : Champ d'application

Article 14 :

Le présent code s'applique, sauf hypothèse particulière, aux entreprises dont l'activité s'exerce sur le territoire de la République du Burundi et régit les relations de celles-ci et leur personnel lorsque le lieu de travail est situé au Burundi.

Le présent code s'applique aux entreprises tant publiques que privées et aux exploitations agricoles du secteur moderne, même là où le personnel est régi par un statut, et indépendamment de leur forme juridique. Il est applicable, y compris dans ses dispositions relatives à la compétence des juridictions du travail, aux personnels liés par un simple contrat de travail à l'Etat et aux collectivités locales, aux personnels des services industriels et commerciaux et entreprises d'économie mixte, et plus généralement aux

travailleurs régis par des dispositions spécifiques, lorsque celles-ci ont besoin d'être interprétées ou complétées.

En demeurent seuls exclus : le personnel fonctionnaire de l'Etat, les magistrats, le personnel des forces armées et le personnel des différents corps de police.

CHAPITRE II : DEFINITIONS

Article 15 :

a) Contrat de travail :

Le contrat de travail est toute convention, écrite ou verbale, par laquelle une personne, le travailleur, s'engage à fournir à une autre personne, l'employeur, un travail manuel ou intellectuel, sous la direction et l'autorité directe ou indirecte de celui-ci et moyennant salaire ou toute autre rémunération.

b) Travailleur :

Un travailleur est toute personne physique, quels que soient son âge, son sexe et sa nationalité, qui s'est engagée, auprès d'un employeur, dans les liens d'un contrat de travail;

c) Employeur :

Un employeur est toute personne physique ou morale, de droit public ou de droit privé, qui utilise les services d'un ou de plusieurs travailleurs en vertu d'un contrat de travail. Le terme employeur s'entend tant de l'actuel employeur que de l'employeur auquel l'actuel employeur a été substitué en vertu du contrat ou en vertu de la loi.

d) Contrat à l'essai :

Le contrat d'engagement à l'essai est un contrat écrit qui a pour objet de permettre à l'employeur et au travailleur de s'assurer mutuellement par la pratique s'ils vont s'engager dans des liens plus durables.

e) Etablissement - Entreprise :

Un établissement est constitué par un groupe de personnes travaillant en commun en un lieu déterminé, (usine, local ou chantier), sous une autorité commune représentant l'entreprise.

Un établissement donné relève toujours d'une entreprise, sauf lorsqu'il s'agit d'un établissement unique et indépendant, lequel constitue à la fois une entreprise et un établissement.

Exceptionnellement, un établissement peut ne comporter qu'une seule personne.

f) Salaire - Rémunération :

1. Le salaire est généralement considéré comme la contrepartie du travail presté.

La rémunération signifie les gains de toute nature, susceptibles d'être évalués en espèces et fixés par accord ou par la loi, qui sont dus, en vertu d'un contrat de travail écrit ou verbal, par un employeur à un travailleur.

Sont considérés comme faisant partie du salaire ou de la rémunération :

- le salaire de base ;
- les indemnités de préavis ;
- l'indemnité de congé payé ;
- les primes liées à l'ancienneté ;
- les différentes primes liées directement aux prestations du travailleur.

Ne sont pas considérés comme faisant partie du salaire ou de la rémunération :

- les sommes réparant un dommage ;
 - * indemnité de licenciement
 - * dommages-intérêts
- les sommes allouées en raison des frais exposés par le salarié dans son emploi comme les frais de déplacement ou de transport ;
- les allocations familiales ;
- les avantages en nature ; tels que :
 - * le logement
 - * le véhicule de service
 - * le repas au service et les rafraîchissements à l'occasion des fêtes etc...
- les indemnités de logement ;
- les frais d'assurance pour les pensions ou accidents ;
- les frais de représentation et de voyage ;
- les participations au bénéfice déjà imposées dans le chef de l'employeur ;
- les indemnités pour cause de décès.

2. Salaire mensuel :

Le salaire moyen mensuel se calcule sur la base des gains que le travailleur a perçus, chez le même employeur, pendant une période de référence de 12 mois calendrier prenant cours le mois qui précède celui où se situe le moment considéré.

Si la période d'activité est inférieure à 12 mois le salaire moyen mensuel se calcule sur la base du nombre de mois que comporte la période de référence.

Lorsque la période de référence comprend une ou plusieurs périodes de suspension prévues à l'article 41, les gains dont le travailleur a bénéficié au cours de ces périodes de suspension, en vertu des dispositions réglementaires ou conventionnelles en la matière, sont ajustés au montant de la rémunération totale qui aurait été perçue par ledit travailleur si son contrat n'avait pas été suspendu.

3. Indemnité journalière :

Le montant de l'indemnité journalière due au travailleur dans le cadre des dispositions des articles 121 et 141 s'obtient en divisant par 25 le montant du salaire moyen mensuel en espèces calculé conformément aux indications définies ci-dessus.

4. Rémunération journalière moyenne en espèces :

Le montant qu'on obtient en totalisant les rémunérations en espèces, dont a bénéficié le travailleur chez l'employeur durant les douze mois calendrier qui précèdent celui où se situe le moment considéré, et en divisant ce montant par le nombre de jours ouvrables se rapportant à ladite rémunération.

5. Contre-valeur légale des avantages en nature

La valeur minimale d'un avantage en nature est fixée par ordonnance conjointe des Ministres ayant le Travail et les Finances dans leurs attributions, en vue notamment du calcul des allocations et indemnités de congé payé, de préavis, de maladie, de grossesse, etc...

6. Contre-valeur légale journalière moyenne des avantages en nature :

Le montant qu'on obtient en divisant la contre-valeur légale des avantages en nature, dont le travailleur a bénéficié chez l'employeur durant les douze mois calendrier qui précèdent celui où se situe le moment considéré, par le nombre des jours ouvrables auxquels se rapportent ces avantages.

g) Jour ouvrable :

Est considéré comme jour ouvrable chaque jour de la semaine à l'exception du jour de repos hebdomadaire et des jours fériés.

h) Mois civil :

Le mois civil est la période de 28, 29, 30 ou 31 jours qui porte le même millésime et le même nom de mois.

i) Mois calendrier :

Le mois calendrier est la période de 28, 29, 30 ou 31 jours qui commence un jour déterminé et qui se termine la veille du jour qui, le mois civil suivant, porte le même numéro d'ordre.

Pour les périodes plus longues exprimées en mois calendrier, le calcul se fait en une fois, de date à date.

Lorsque la période a commencé un 30 ou un 31 et que le mois civil où elle prend fin ne comprend pas cette date, la période se termine le dernier jour de ce mois.

j) Journalier et temporaire :

1. Le travailleur journalier est le travailleur engagé et payé à la journée.

2. Le travailleur temporaire est le travailleur engagé pour une période de courte durée et pour l'exécution d'un travail qui n'exige pas le recours à une main-d'oeuvre permanente. Le travailleur temporaire signe un contrat à durée déterminée.

Les modalités d'application du présent littéra seront déterminées par conventions collectives ou à défaut par ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions.

k) Conflits du travail :

Aux fins du présent Code :

- le terme "conflit individuel" signifie tout litige juridique, entre un employeur et un ou plusieurs travailleurs pris individuellement, à l'occasion du contrat de travail et portant sur un intérêt individuel.
- le terme "conflit collectif" signifie tout conflit social dans lequel au moins une des parties au litige est une collectivité et portant sur des droits ou des intérêts communs ou collectifs.

- le terme "grève" signifie toute interruption concertée du travail, organisée par un groupe de travailleurs, à l'occasion d'un conflit du travail.
- terme "lock-out" signifie toute fermeture, par l'employeur, de tout ou partie de l'établissement ou de l'entreprise, à l'occasion d'un conflit du travail.

1) Organisation la plus représentative :

Est considérée comme la plus représentative l'organisation reconnue comme telle par une ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions.

Le caractère représentatif d'une organisation professionnelle est déterminée notamment en fonction des éléments d'appréciation ci-après :

- 1) expérience de l'organisation et ancienneté
- 2) étendue et nature de son activité ;
- 3) ses effectifs ;
- 4) son indépendance ;
- 5) les résultats obtenus aux élections des représentants.

m) La famille du travailleur :

La famille du travailleur comprend :

- 1) le conjoint non divorcé du travailleur,
- 2) les enfants à charge du travailleur.

Sont considérés comme enfants à charge : les enfants légitimes, naturels reconnus, sous tutelle ou adoptifs du travailleur ou de son conjoint qui réunissent les conditions suivantes :

- être âgé de moins de 18 ans : cette limite d'âge est portée à 21 ans si l'enfant est apprenti ou poursuit des études dans un établissement de plein exercice.

Il n'y a aucune limite d'âge lorsque l'enfant, en raison de son état physique ou mental, est incapable d'exercer une activité professionnelle susceptible d'apporter au ménage un revenu d'appoint substantiel, cet état d'incapacité doit être prouvé par un certificat médical :

- ne pas exercer dans un but lucratif une profession indépendante ;
- ne pas être tenu dans les liens d'un mariage, à moins qu'il ne s'agisse d'un enfant au bénéfice duquel la limite d'âge a été portée à 21 ans en application des dispositions du présent paragraphe, point 2, premier alinéa ;
- ne pas avoir été adopté par autrui.

On entend par :

- revenu d'appoint substantiel : les revenus professionnels, locatifs, mobiliers ou autres de l'enfant et qui sont supérieurs au quart de la rémunération moyenne du travailleur ;

- "enfant sous tutelle" : le mineur orphelin de père et de mère dont la tutelle a été organisée ou constatée par jugement ;

- "enfant adoptif" : l'enfant dont l'adoption est constatée par acte authentique ou par jugement.

n) Soins de santé

Aux fins du présent Code les soins de santé sont les actions par lesquelles on conserve ou rétablit la santé.

Les soins de santé comprennent notamment :

- les soins médicaux, dentaires, chirurgicaux, pharmaceutiques et hospitaliers ;
- les lunettes et les appareils d'orthopédie et de prothèse dont l'usage est reconnu indispensable ;
- les prestations de maternité : soins prénatals, soins pendant l'accouchement, soins post-natals et l'hospitalisation lorsqu'elle est nécessaire ;
- les frais de déplacement nécessaires.

Une ordonnance conjointe des Ministres ayant respectivement le Travail et la Santé dans leurs attributions détermine les professions pour lesquelles la prothèse dentaire s'avère indispensable. Sa prescription sera ordonnée par une commission médicale.

o) Ancienneté de service

Sauf dispositions plus favorables pour le travailleur, on entend par "ancienneté de services" le temps pendant lequel le travailleur a été occupé de façon continue par l'employeur dans les liens d'un contrat de travail ou d'apprentissage, quel qu'ait été le lieu de son emploi.

Les absences de travail sont déductibles de l'ancienneté de services lorsqu'elles atteignent une durée continue de douze mois calendriers au moins et que durant la période d'absence aucune rémunération proprement dite ou aucune rémunération de substitution n'a été payée ou n'était due au travailleur à charge de l'employeur ou à charge de l'Institut National de Sécurité Sociale.

Ne sont jamais déductibles les périodes durant lesquelles le contrat a été suspendu suite à une grève légale, un congé légal ou une suspension d'un représentant du personnel, effectuée conformément aux dispositions de l'article 258.

En cas de contrats successifs, l'ancienneté de services reste acquise au travailleur aussi longtemps qu'entre les contrats successifs il ne se situe une interruption des relations de travail de plus de douze mois calendrier.

TITRE II : CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE I - FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 16 :

Le contrat de travail est conclu librement sans formalités et sans autorisation.

Une ordonnance du Ministre ayant le Travail dans ses attributions, après avis du Conseil National du Travail, fixe les conditions d'embauchage de la main-d'oeuvre étrangère. Il est illicite d'embaucher un travailleur étranger sans permis de travail.

Article 17 :

Le travailleur étranger régulièrement embauché jouit des mêmes droits que le travailleur national, et est soumis au présent code.

Article 18 :

Tout contrat de travail doit comprendre notamment les éléments suivants :

- 1) les noms ou raison sociale et adresse de l'employeur, et, éventuellement, le nom du directeur ou du gérant de l'entreprise ou de l'établissement ;
- 2) les noms et prénoms des travailleurs ;
- 3) la date et le lieu de naissance du travailleur ;
- 4) la nationalité du travailleur ;
- 5) la composition de la famille du travailleur ;
- 6) le métier ou la profession du travailleur ;
- 7) le lieu et la résidence du travailleur au moment de la conclusion du contrat ;
- 8) la date de l'engagement ;

- 9) la durée de l'emploi ;
- 10) la nature du travail à exécuter ;
- 11) le lieu ou les lieux d'exécution du travail ;
- 12) le classement du travailleur dans la hiérarchie professionnelle ;
- 13) le montant du salaire, détaillé, éventuellement, en salaire de base, primes et indemnités diverses, avantages familiaux, avantages en nature ;
- 14) les conditions spéciales du contrat
- 15) les signatures des parties.

Article 19 :

Le contrat de travail peut mentionner des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles des lois et règlements en vigueur.

Il ne peut déroger aux dispositions d'ordre public définies par ces lois et règlements.

Toute clause contractuelle accordant au travailleur des avantages inférieurs à ceux qui sont prescrits par le présent Code sans son accord est nulle et sans effet.

Article 20 :

Tout contrat de travail est établi par écrit par l'employeur lors de l'embauche et signé des parties sauf en ce qui concerne les contrats des travailleurs journaliers.

A défaut d'écrit, la teneur d'un contrat peut être établie par tous moyens.

L'écrit est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement.

Article 21 :

Information de toute embauche et de toute rupture du contrat est donnée au service compétent. Les modalités en sont fixées par ordonnance du Ministère ayant le Travail dans ses attributions après avis du Conseil National du Travail.

Article 22 :

Tout contrat de travail conclu pour être exécuté sur le territoire du Burundi est soumis aux dispositions du présent code.

Article 23 :

Le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise, sauf dérogation stipulée au contrat ou à son avenant.

Toutefois, il lui est loisible, sauf convention contraire, d'exercer en dehors de son temps de travail, toute activité à caractère professionnel non susceptible de concurrencer l'entreprise ou de nuire à la bonne exécution des services convenus. La concurrence déloyale est laissée à l'appréciation du juge.

Après la rupture du contrat, toute activité à caractère professionnel menée dans le cadre d'un autre contrat ou à son propre compte est interdite au travailleur lorsqu'elle est susceptible de concurrencer déloyalement son ancien employeur.

Article 24 :

L'employeur peut, s'il l'estime utile, faire procéder à un examen médical d'embauche. Toutefois pour les travaux qualifiés d'insalubres et de dangereux pour la santé des travailleurs une ordonnance du Ministre ayant la santé des travailleurs dans ses attributions précisera les modalités de cet examen.

CHAPITRE II - DUREE DU CONTRAT DE TRAVAIL ET OBLIGATIONS DES PARTIES**Section 1. Durée du contrat de travail****Article 25 :**

Le contrat de travail peut être à durée déterminée ou indéterminée : le contrat sans clause expresse de durée est présumé à durée indéterminée.

A. Contrat à durée déterminée**Article 26 :**

Sont considérés notamment contrats à durée déterminée :

- a) les contrats dont la durée ou l'échéance sont convenues avec précision,
- b) les contrats conclus pour l'exécution d'un ouvrage déterminé,
- c) les contrats conclus pour le remplacement d'un travailleur absent ou à l'occasion d'un surcroît exceptionnel ou inhabituel de travail, .

- d) les contrats dont le terme est subordonné à un événement futur et certain qui ne dépend pas exclusivement de la volonté des parties, mais qui est indiqué avec précision.

La continuation des services au-delà de l'échéance convenue constitue de plein droit l'exécution d'un contrat à durée indéterminée.

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut être renouvelé plus de deux fois sauf en ce qui concerne les travailleurs temporaires.

Une Ordonnance du Ministre ayant le Travail dans ses attributions déterminera les modalités d'application du présent alinéa.

Article 27 :

Pour les travailleurs temporaires, l'employeur établit un contrat de travail à durée déterminée.

Article 28 :

Si un contrat de travail à durée indéterminée se substitue à un contrat à durée déterminée lors de son échéance, l'ancienneté du travailleur inclut les contrats précédents.

B. Contrat à durée indéterminée

Article 29 :

Tout contrat de travail qui ne répond pas aux définitions du contrat à durée déterminée fixées à l'article 26 ci-dessus doit être considéré comme un contrat à durée indéterminée.

Article 30 :

Le contrat à durée indéterminée peut comporter une clause d'essai qui doit à peine de nullité être constatée par écrit.

Article 31 :

La durée de l'essai ne peut être supérieure au délai nécessaire pour mettre à l'épreuve le personnel engagé compte tenu de la technique et des usages de la profession. Elle ne peut dépasser 12 mois pour les catégories 5 et 6 et six mois pour les catégories inférieures.

Dans tous les cas l'engagement à l'essai ne peut porter renouvellement compris, que sur une période maximum de 12 mois.

Article 32 :

Pendant la période d'essai, le travailleur doit recevoir au moins le salaire minimum de la catégorie professionnelle dans laquelle s'effectue l'essai. Il bénéficie également des

avantages légaux conformément aux dispositions de l'article 35 du présent code.

Article 33 :

Pendant la période d'essai chacune des parties a le droit de mettre fin au contrat sans indemnités :

- a) à tout moment et sans préavis, sauf convention contraire, pendant une période d'un mois, prenant cours le premier jour de l'essai ;
- b) moyennant un préavis minimum de 3 jours prenant cours le lendemain de la notification lorsque le délai prévu à l'alinéa précédent est dépassé.

Section 2 : Obligations des parties

Article 34

Le travailleur a notamment l'obligation :

- 1° d'exécuter personnellement son travail ou service au temps, au lieu et dans les conditions convenus ;
- 2° d'agir conformément aux ordres qui lui sont donnés par l'employeur ou ses préposés, en vue de l'exécution du travail ;
- 3° de s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire soit à sa propre sécurité, soit à celle de ses compagnons ou de tiers ;
- 4° de respecter les règlements édictés pour l'atelier, l'établissement ou le lieu dans lequel l'engagé doit fournir son travail ;
- 5° de restituer en bon état, à l'employeur, les outils et les matières premières restés sans emploi qui lui ont été confiés, sauf les détériorations ou l'usure dues à l'usage normal de la chose ou la perte qui arrive par cas fortuit.
- 6° de respecter le secret professionnel ;
- 7° de respecter les convenances et les bonnes moeurs ;
- 8° d'éviter dans sa vie publique ou privée tout ce qui peut nuire à son entreprise.

Article 35 :

L'employeur a notamment les obligations suivantes envers le travailleur :

- 1° lui faire connaître, préalablement à la conclusion du contrat, les conditions du contrat proposé ;

- 2° lui délivrer dès la formation du contrat, un exemplaire dudit contrat, établi conformément aux dispositions de l'article 18 du présent Code ;
- 3° lui fournir le travail convenu, dans les conditions, au temps et au lieu convenus ;
- 4° lui payer la rémunération convenue, avec régularité et ponctualité ;
- 5° lui fournir, dans les cas déterminés par la réglementation en la matière, le logement et le ravitaillement convenables ;
- 6° lui accorder les congés et les allocations de congé auxquels il a droit ;
- 7° lui accorder les frais de voyage déterminés conformément aux dispositions de l'article 139 ;
- 8° en l'absence d'une assurance maladie, lui assurer les prestations requises en cas de maladie ou d'accident ;
- 9° lui délivrer, le jour où le contrat prend fin, le certificat de travail prévu à l'article 61 ;
- 10° faire respecter et respecter les convenances et les bonnes moeurs pendant l'exécution du contrat ;
- 11° éviter, en dehors de l'entreprise, tout ce qui peut nuire à la vie de l'entreprise et à ses travailleurs ;
- 12° veiller à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables tant au point de vue de la sécurité que de la dignité et de la santé des travailleurs compte tenu de la réglementation en vigueur et de la nature du travail exécuté ;
- 13° tenir les documents réglementaires.

CHAPITRE III - MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL ET SUBSTITUTION D'EMPLOYEUR

Section 1 : Modification du contrat de travail

Article 36 :

Aucune des parties au contrat ne peut imposer unilatéralement des modifications du contrat en cours. Les modifications se font avec l'accord des parties.

Section 2 : Substitution d'Employeur

Article 37 :

Lorsqu'il y a substitution d'un employeur notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la substitution subsistent entre l'employeur et le personnel.

Sauf le cas de force majeure, la cessation de l'activité de l'entreprise ne dispense pas l'employeur de respecter les règles prévues en matière de résiliation. La faillite et la liquidation judiciaires ne sont pas considérées comme des cas de force majeure.

Article 38 :

Est nulle la stipulation portant que le travailleur s'oblige à passer au cours du contrat au service d'un autre employeur à moins qu'elle ne désigne un employeur ou les employeurs au service desquels le travailleur pourra être transféré.

Cette stipulation n'est valable que si le transfert est prévu en faveur de personnes auxquelles le premier employeur céderait en tout ou en partie l'entreprise à laquelle le travailleur prestait ses services.

Dans le cas de transfert, le nouvel employeur est subrogé au précédent.

Article 39 :

Le transfert de tout contrat d'un employeur à un autre est subordonné au consentement du travailleur constaté par écrit sans contrainte ni pression abusive ni fraude ou erreur.

Article 40 :

L'ancien et le nouvel employeur sont solidairement responsables des obligations restant dues à la date du transfert.

CHAPITRE IV - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 41 :

Sont suspensifs du contrat :

- 1) l'indisponibilité du travailleur résultant d'une maladie dûment constatée ou d'un accident ;
- 2) l'indisponibilité du travailleur résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;

- 3) le congé de maternité de la femme salariée bénéficiaire des dispositions de l'article 123 du présent code ;
- 4) l'engagement volontaire dans les forces armées du Burundi ou d'un Etat allié en temps de guerre ;
- 5) les services prestés en exécution des mesures de réquisition militaire ou d'intérêt public prises par le Gouvernement du Burundi ;
- 6) l'exécution d'un mandat public ou d'obligations civiques ;
- 7) la force majeure, telle que l'impossibilité de fournir le travail convenu, le manque de travail pour cause économique ou l'impossibilité matérielle pour le travailleur de se présenter sur les lieux de travail lorsqu'elle a pour effet d'empêcher de façon temporaire l'une ou l'autre des parties de remplir ses obligations ;
- 8) la détention du travailleur ;
- 9) la mise à pied disciplinaire ou conservatoire du travailleur ;
- 10) l'absence du travailleur autorisée par l'employeur ;
- 11) l'enquête menée contre le travailleur par l'employeur lui-même ou par les autorités judiciaires dans la mesure où celle-ci suspend l'activité du travailleur ;
- 12) la grève ou lock-out, si ceux-ci ont été déclenchés dans le respect de la procédure de règlement des conflits collectifs du travail, définie aux articles 211 à 224 du présent Code ;
- 13) la durée des congés, augmentée éventuellement des délais d'attente et de la durée des voyages se situant entre deux périodes de service ;
- 14) la mise en chômage technique du travailleur.

Article 42 :

Les droits et les obligations des parties dans les cas de suspension prévus à l'article précédent, sont fixés comme suit :

- les alinéas 1 à 2, les droits et les obligations sont fixés par les articles 141 à 145 ;
- l'alinéa 3, les droits et les obligations sont fixés par les articles 122 à 125 ;
- l'alinéa 12, les droits et les obligations sont fixés par les articles 211 à 224 ;

- l'alinéa 13, les droits et les obligations sont fixés par les articles 130 à 138.

Les droits et les obligations des parties dans les autres cas seront fixés dans les conventions collectives sectorielles ou à défaut dans une ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions après avis du Conseil National du Travail.

Article 43 :

En dehors des obligations prévues dans l'article précédent, les parties sont déliées de toute obligation d'une envers l'autre pendant toute la durée de la suspension du contrat.

Article 44 :

La suspension ne peut avoir pour effet de proroger le terme initialement prévu d'un contrat de travail à durée déterminée.

CHAPITRE V - RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 45 :

En cas de rupture du contrat de travail pour cause de décès du travailleur, l'indemnité minimale d'au moins 1 mois de salaire sera versée aux ayant-droits du travailleur.

Section 1. Rupture du contrat de travail à durée déterminée

Article 46 :

Le contrat à durée déterminée ne peut cesser avant terme par la volonté d'une seule des parties que dans les cas prévus au contrat ou dans celui de faute lourde prévue à l'article 56 ou par le règlement d'entreprise.

Sauf dans les cas visés à l'alinéa précédent ou en cas de force majeure, la rupture du contrat par l'une des parties ouvre droit aux dommages-intérêts pour l'autre partie.

Section 2 : Résiliation du contrat de travail à durée indéterminée

Article 47 :

Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours être résilié par la volonté de l'une des parties dans le respect des dispositions du présent code.

A. Résiliation du contrat de travail du fait du travailleur

Article 48 :

La résiliation du contrat de travail du fait du travailleur doit être précédée du préavis d'usage, sauf manquement de l'employeur à ses obligations visées à l'article 35.

Article 49 :

Elle peut exceptionnellement, si elle intervient de manière fautive, donner lieu à indemnisation au profit de l'employeur, sans préjudice de l'éventuelle responsabilité du nouvel employeur auprès duquel le démissionnaire s'est engagé en cas de débauchage fautif.

Le nouvel employeur est solidairement responsable du dommage causé à l'employeur précédent dans les trois cas suivants :

- a) quand il est démontré qu'il est intervenu dans le débauchage;
- b) quand il embauche un travailleur qu'il savait déjà lié par un contrat de travail ;
- c) 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 est averti, le contrat de travail abusivement rompu par le travailleur est venu 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 1 mois s'est écoulé depuis la rupture dudit contrat.

Tout contrat de travail peut être résilié sans préavis, ni indemnités de préavis ou de licenciement en cas de faute lourde telle que définie par l'article 58 du présent code.

B. Résiliation du contrat de travail du fait de l'employeur

Article 50 :

La résiliation du contrat à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur est un licenciement.

Tout contrat de travail peut être résilié avec préavis, indemnités de préavis ou de licenciement sauf en cas de faute lourde.

Article 51 :

Le préavis ne doit être subordonné à aucune condition suspensive ou résolutoire. Il commence à courir à compter du lendemain de la notification.

Le délai de préavis est un délai préfixe. L'échéance du terme ne peut être reculée.

Article 52 :

La durée du préavis est fixée par la convention collective.

Toutefois, en cas de résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, la durée du préavis ne peut être inférieure à :

- a) un mois calendrier, si le travailleur compte une ancienneté de service de moins de trois ans ;
- b) 1 1/2 mois calendrier, si le travailleur compte une ancienneté de service de 3 à 5 ans ;
- c) 2 mois calendrier, si le travailleur compte une ancienneté de service de 5 à 10 ans ;
- d) 3 mois calendrier, si le travailleur compte une ancienneté de service de plus de 10 ans.

La durée du préavis à donner par le travailleur est égale à la moitié de celui qu'aurait dû remettre l'employeur s'il avait pris l'initiative de la rupture. Elle ne peut en aucun cas excéder cette limite.

Pour l'application de l'alinéa précédent, un demi-mois calendrier est censé équivaloir à 15 jours calendrier.

Les délais de préavis doivent être calculés en fonction de l'ancienneté de service acquise par le travailleur au moment où le préavis prend cours.

Le travailleur journalier peut être licencié à tout moment sans préavis ni indemnité de préavis.

Article 53 :

Pendant la durée du préavis, qui est normalement presté, l'employeur et le travailleur sont tenus au respect de toutes les obligations réciproques qui leur incombent sous réserve des dispositions qui suivent.

Lorsque le préavis est donné par l'employeur, le travailleur a le droit de s'absenter, en vue de la recherche d'un autre emploi, sans que le total des absences puisse dépasser un jour par semaine ou quatre jours ouvrables par mois pris à son choix, jour par jour ou globalement, payé à plein

salaire. Les jours d'absence sont pris à l'initiative du travailleur sous réserve d'aviser l'employeur au moins la veille de l'absence.

Le travailleur qui a reçu le préavis et qui justifie avoir trouvé un nouvel emploi peut quitter son employeur sans lui être redevable d'aucune indemnité sous la seule réserve de le prévenir au moins l'avant-veille de son départ.

Article 54 :

Toute rupture de contrat à durée indéterminée avec dispense de préavis ou sans que le délai de préavis, tel qu'il résulte des dispositions des articles précédents, ait été intégralement observé emporte obligation, pour la partie responsable, de verser à l'autre partie une indemnité, dite de préavis, dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté.

Est nulle, en ce qui concerne le préavis à donner par l'employeur, toute clause fixant des délais d'une durée inférieure à celle qui est indiquée à l'article 52 ou prévoyant, en cas de rupture de l'engagement, des indemnités moindres que celles qui sont déterminées au paragraphe précédent.

Article 55 :

La résiliation du contrat de travail ne peut (pas) intervenir lorsque le travailleur est en congé ordinaire, de circonstance ou de maladie.

Si la résiliation du contrat intervient pendant le congé du travailleur, l'indemnité compensatoire de préavis est doublée sans préjudice des indemnités de licenciement et de dommages-intérêts éventuels.

Section 3 : Résiliation du contrat de travail suspendu

Article 56 :

Il ne peut être mis fin à un contrat suspendu que dans les cas prévus par la législation et la réglementation en vigueur ou dans les cas suivants :

- a) en cas de consentement mutuel des parties ;
- b) en cas de faute lourde ;
- c) lorsque la cause de la suspension a disparu ;

- d) lorsqu'il s'est écoulé un délai de 6 mois à compter du commencement de la suspension. Passé ce délai, l'employeur est tenu de résilier le contrat moyennant préavis ou indemnité de préavis et indemnité de licenciement. Dans le cas contraire, il doit reprendre le travailleur. Les dispositions du présent littéra ne sont pas applicables au contrat suspendu pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle.

Section 4 : Dispositions communes

Article 57 :

Le licenciement est impérativement notifié au travailleur par lettre recommandée ou lettre remise en mains propres. Cette lettre indique avec précision le motif du licenciement.

Article 58 :

Peut être considérée comme une faute lourde le manquement grave à ses obligations contractuelles et prévues dans le règlement d'entreprise notamment dans les cas suivants :

1) du fait du travailleur :

- a) Lorsque le travailleur se rend coupable d'un acte d'improbité ou de voies de fait ou d'injures graves à l'égard de l'employeur ou de son personnel ;
- b) Lorsqu'il cause intentionnellement à l'employeur un préjudice matériel pendant ou à l'occasion de l'exécution du contrat et pendant la suspension du contrat ;
- c) Lorsqu'il compromet, par son imprudence, la sécurité de l'établissement, du travail, du personnel ou de tiers, à l'occasion de l'exécution du contrat.

2) du fait de l'employeur :

- a) Lorsque l'employeur ou son préposé se rend coupable envers le travailleur d'un acte d'improbité, de voies de fait ou d'injures graves ou tolère, de la part des autres travailleurs, de semblables actes à son égard ;
- b) Lorsque l'employeur ou son préposé cause intentionnellement au travailleur un préjudice matériel pendant ou à l'occasion de l'exécution du contrat ou pendant la suspension du contrat ;
- c) Lorsque l'employeur ou son préposé opère indûment des réductions ou retenues sur le salaire du travailleur ;
- d) En cas de retard réitéré dans le paiement du salaire dû au travailleur.

Toute contestation portant sur la nature ou la gravité de la faute est laissée à l'appréciation de la juridiction compétente.

Article 59 :

A la demande de l'une des parties, le juge peut autoriser la résiliation du contrat, même conclu pour une durée déterminée, lorsque la continuation des rapports contractuels est devenue impossible ou intolérable.

La résiliation du contrat peut être subordonnée à l'accomplissement d'un préavis ou au paiement d'une indemnité selon les circonstances de la rupture.

Article 60 :

En cas de licenciement sans faute lourde, tout travailleur, autre que journalier a droit à une indemnité de licenciement.

Les conventions collectives ou les contrats individuels de travail fixent le montant de cette indemnité.

Toutefois ledit montant de cette indemnité ne peut en aucun cas être inférieur à :

- a) pour une ancienneté de services de 3 à 5 ans : à 1 fois la rémunération mensuelle moyenne en espèces augmentée, le cas échéant, de la contre-valeur légale mensuelle moyenne des avantages en nature, y compris, éventuellement, la fourniture d'un logement, auxquels le travailleur pouvait prétendre au moment du licenciement ;
- b) pour une ancienneté de services de 5 à 10 ans : à 2 fois le montant prévu au littéra a) ci-dessus ;
- c) pour une ancienneté de services de plus de 10 ans : à 3 fois le montant prévu au littéra a) ci-dessus.

L'indemnité de licenciement ne se confond :

- a) ni avec les prestations de préavis dues en cas de brusque rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée ;
- b) ni avec les dommages et intérêts au travailleur pour rupture abusive d'un contrat à durée indéterminée ou pour rupture prématurée d'un contrat à durée déterminée.

Article 61 :

Le licenciement doit reposer sur un motif réel. Dans le cas contraire, le licenciement est abusif. La charge de la preuve du motif incombe à l'employeur. Ce motif doit coïncider avec celui qui a été indiqué au travailleur et qui figure dans la lettre de licenciement et dans le règlement d'entreprise.

Peuvent notamment constituer des motifs valables de licenciement, l'acte d'improbité, l'inaptitude vérifiée du travailleur à l'emploi, une sérieuse faute contre la discipline, l'incompétence professionnelle dûment établie, l'absentéisme répété et injustifié, la nécessité économique rendant inéluctable une compression des effectifs.

Article 62 :

Peuvent notamment constituer des licenciements abusifs, ceux prononcés en raison de l'activité syndicale, ceux tirés de la vie privée du travailleur, de ses opinions politiques ou religieuses, ceux qui sanctionneraient des fautes autres que celles définies dans l'article 56 et dans le règlement d'entreprise.

En cas de contestation, la qualification du licenciement abusif sera laissée à l'appréciation du juge.

Article 63 :

Le licenciement abusif est sanctionné, si les parties tombent d'accord sur ce mode de réparation, par la réintégration dans l'emploi. Si aucun accord n'est réalisé sur ce point, la sanction consiste en des dommages et intérêts.

Le montant de ceux-ci est fixé par le juge en fonction du préjudice subi.

Ces dommages et intérêts ne se confondent pas avec l'indemnité éventuelle de préavis.

Article 64 :

A la fin du contrat, l'employeur est tenu, à la demande du travailleur, de délivrer à ce dernier un certificat indiquant les dates d'entrée en service et de départ ainsi que la nature du travail ou des travaux effectués. L'employeur ne peut faire figurer sur ce certificat des mentions défavorables au travailleur.

Le non respect de ces dispositions peut ouvrir droit, au profit du travailleur, aux dommages et intérêts.

Article 65 :

Toute résiliation de contrat doit être déclarée à l'Inspection du Travail du ressort, sauf en ce qui concerne les travailleurs journaliers.

Une ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions détermine les modalités d'application du présent article ainsi que les dérogations qui peuvent être admises pour d'autres catégories de travailleurs ou certaines catégories d'employeurs.

Article 66 :

Le contrat de travail prend fin de plein droit lorsque le travailleur atteint l'âge obligatoire de cessation de service qui est fixé à 60 ans.

Toutefois, cet âge peut être prolongé par convention collective ou contrat individuel écrit sans dépasser 70 ans.

Article 67 :

Dans tous les cas de prolongation du contrat de travail au-delà de l'âge obligatoire de cessation de service, l'avis d'un médecin agréé par le Gouvernement pour apprécier la capacité physique du travailleur à honorer ses obligations contractuelles est un préalable.

Article 68 :

L'employeur est tenu de notifier au travailleur, une année avant l'âge de cessation obligatoire de service, la date d'arrêt de ses activités.

L'arrêt des activités intervient le lendemain de la date d'expiration du délai de notification dont question à l'alinéa précédent.

Article 69 :

Les avantages éventuels liés à l'âge obligatoire de cessation de service comme l'indemnité de fidélité ou de fin de carrière seront fixés par conventions collectives.

Article 70 :

Les critères de licenciement pour raisons économiques sont fixés par conventions collectives ou à défaut par ordonnance du Ministre ayant le Travail dans ses attributions.

Seront tenus en compte notamment : la qualification et l'aptitude professionnelle, l'ancienneté de service, l'âge ainsi que les charges familiales.

L'employeur qui envisage de licencier plusieurs membres de son personnel pour des raisons économiques doit préalablement en informer par écrit le Conseil d'Entreprise ou à défaut les représentants des travailleurs pour entendre leurs avis et suggestions sur les mesures appropriées à prendre.

TITRE III. PRESCRIPTION**Article 71 :**

Les actions naissant du contrat de travail se prescrivent par 2 ans.

La prescription n'est interrompue que par :

- a) citation en justice non périmée,
- b) arrêté de compte intervenu entre les parties mentionnant le solde dû au travailleur et demeuré impayé,
- c) la réclamation formulée par le travailleur devant l'Inspection du Travail ou le Tribunal compétent sous réserve des dispositions des articles 184 à 210 du présent Code.

TITRE IV. SALAIRE

CHAPITRE I - DETERMINATION DU SALAIRE

Article 72 :

La rémunération ou gain est constituée par le salaire de base et tous les accessoires payés par l'employeur au travailleur en raison de son emploi tel que défini à l'article 15, littéra f) du présent Code.

Article 73 :

A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs, quel que soient leur origine, leur sexe, leur âge.

Article 74 :

Les salaires sont fixés librement par les négociations entre les employeurs et les travailleurs.

Les taux minima des salaires sont établis compte tenu de la nécessité d'assurer au travailleur une juste rétribution des services rendus.

Des ordonnances du Ministre ayant le travail dans ses attributions, prises après avis du Conseil National du Travail fixent :

- a) les zones de salaire et les salaires de base minima interprofessionnels garantis ;
- b) les taux minima de majoration des heures supplémentaires et des heures effectuées de nuit, le jour de repos hebdomadaire et les jours fériés ;
- c) les taux minima d'ancienneté.

Article 75 :

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

Toutefois il est dû en cas de non fourniture du travail imputable à l'employeur.

Article 76 :

A défaut de preuve de la stipulation d'un salaire déterminé, l'employeur doit au travailleur le salaire en usage dans la région où le contrat doit être exécuté en tenant compte notamment de la nature du travail, de l'âge et de la qualification professionnelle du travailleur, sans préjudice toutefois des dispositions des ordonnances ministérielles prévues à l'article 74 ci-dessus.

Article 77 :

Le contrat de travail peut stipuler une rémunération individuelle supérieure à celle découlant des conventions collectives.

Article 78 :

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 travaillant normalement un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps effectuant un travail analogue.

Article 79 :

Le salaire au temps est calculé à l'heure, à la journée, à la semaine ou au mois quelle que soit la périodicité du paiement.

Article 80 :

Les taux minima des salaires fixés par Ordonnances Ministérielles ou par conventions collectives, sont affichés aux bureaux des employeurs et sur les lieux de paie du personnel.

Tout travailleur doit être informé, avant d'être affecté à un emploi des conditions qui lui seront appliquées.

CHAPITRE II - PAIEMENT DU SALAIRE

Section 1 : Mode de paiement

Article 81 :

La rémunération doit être stipulée et payée en monnaie ayant cours légal et ne peut être inférieure au minimum fixé par les ordonnances du Ministre ayant le Travail dans ses attributions prises en exécution des dispositions de l'article 74 ci-dessus.

Article 82 :

Le paiement des salaires est fait un jour ouvrable, pendant les heures de travail, au bureau de l'employeur lorsqu'il est voisin du lieu de travail.

Le paiement des salaires est interdit dans un débit de boissons et dans un magasin de vente en détail, sauf pour les travailleurs employés dans ces établissements.

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

Article 83 :

Le paiement doit être fait au temps et au lieu convenus. En l'absence de toute convention entre les parties, le travailleur journalier engagé à l'heure ou à la journée doit être payé chaque jour si son travail ne dure qu'un jour à la quinzaine ou au mois si son travail dure plus d'une semaine.

Toutefois, les travailleurs qui ne se retrouvent pas dans les intervalles cités dans le paragraphe précédent notamment les tâcherons, les travailleurs aux pièces ou au rendement seront payés à la fin de leur travail.

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

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

A défaut de conventions collectives, les participations aux bénéfices réalisés durant un exercice doivent être payées dans les neuf mois qui suivent l'exercice.

Des ordonnances du Ministre du Travail prises après avis du Conseil National du Travail, préciseront, s'il y a lieu, les modalités d'application du présent article, ainsi que les modalités relatives au paiement du salaire pour les professions où les usages prévoient une périodicité de paiement différente.

Article 84 :

En cas de cessation ou de rupture du contrat, le salaire et les indemnités doivent être payés au travailleur, et le cas échéant, aux ayants-droit de ce dernier, dès la fin de la prestation de service.

Article 85 :

Sous réserve des dispositions de l'article 129 du présent Code, le paiement de tout ou partie des salaires en nature est interdit.

Le paiement des salaires sous forme de spiritueux ou de drogues nuisibles ne peut être admis en aucun cas.

Article 86 :

Le salaire doit être payé directement au travailleur intéressé, à moins que ce dernier n'accepte un autre procédé.

Article 87 :

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

Article 88 :

Est interdite toute retenue sur les salaires dont le but est d'assurer un paiement direct ou indirect par un travailleur à un employeur, à son représentant ou à un intermédiaire quelconque en vue d'obtenir ou de conserver un emploi.

Article 89 :

Le paiement du salaire doit être constaté par une pièce dressée par l'employeur ou son représentant et émargée par chaque intéressé. Ces pièces sont conservées par l'employeur dans les mêmes conditions que les pièces comptables et doivent être présentées à toute réquisition de l'Inspection du Travail.

Article 90 :

Les paiements doivent être inscrits à leur date sur un bulletin de paie délivré au travailleur au moment du paiement. La contexture du bulletin de paie est fixée par ordonnance du Ministre ayant le Travail dans ses attributions.

Article 91 :

L'acceptation sans protection ni réserve, par le travailleur, d'un bulletin de paie, l'apposition de sa signature ainsi que la mention pour solde de tout compte sur le bulletin de paie, ou toute mention équivalente souscrite par

lui, ne peut valoir renonciation de sa part à tout ou partie des droits qu'il tient des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles. Elle ne peut valoir non plus compte arrêté et réglé au sens de l'article 72 du présent Code.

Article 92 :

Les dispositions précédentes sont applicables aux indemnités dues lors de la rupture du contrat de travail.

Section 2 : Privilèges et garanties de la créance de salaire

Article 93 :

Les salaires doivent être payés intégralement, avant que les autres créanciers ne révoquent leur quote-part, aussitôt que les fonds nécessaires se trouvent réunis.

En cas de faillite ou de liquidation judiciaire d'une entreprise, les travailleurs employés dans celle-ci ont rang de créanciers privilégiés sur tous les autres créanciers y compris le Trésor Public, nonobstant toute disposition contraire de la législation antérieure, pour les salaires et autres indemnités liées au contrat comme les indemnités de préavis, de licenciement et les congés payés ainsi que les dommages et intérêts éventuels qui leur sont dûs jusqu'au prononcé de la faillite ou de la liquidation.

Ce privilège s'exerce sur les biens meubles et immeubles de l'employeur.

Article 94 :

L'ouvrier détenteur de l'objet par lui ouvré peut exercer un droit de rétention dans les conditions prévues par l'article 137 du Code de procédure civile.

CHAPITRE III - RETENUES SUR SALAIRE

Article 95 :

Le salaire ne peut faire l'objet de saisie ou de cession que selon les modalités et dans les limites prescrites par le présent Code.

Article 96 :

Est nulle de plein droit toute stipulation attribuant à l'employeur le droit d'infliger à titre de dommages et intérêts des réductions de salaire, sauf en cas de violation par le travailleur de l'obligation prévue par l'article 34 alinéa 5 concernant la restitution des outils et des matières premières restées sans emploi. Toutefois le montant de la retenue ne doit pas excéder la valeur réelle du dommage subi.

En cas de contestation, l'évaluation du montant du dommage est laissée à l'appréciation de la juridiction compétente.

Article 97 :

Les prélèvements rendus obligatoires en vertu d'une loi, les remboursements des prestations consenties dans le cadre des dispositions de l'article 130 du présent Code, ainsi que les consignations qui peuvent être prévues par les conventions collectives et les contrats individuels de travail peuvent faire l'objet de retenues sur le salaire.

Article 98 :

Si le travailleur a cédé par avance ou délégué son salaire à un créancier, cette cession n'est valable et la retenue correspondante ne peut être pratiquée qu'à concurrence d'une fraction réduite du salaire dont le montant est fixé par voie réglementaire et dépend du chiffre du salaire.

Article 99 :

Si le travailleur est endetté, ses créanciers peuvent pratiquer une opposition à paiement (saisie-arrêt) entre les mains de l'employeur ; celui-ci ne doit retenir la somme correspondante qu'à concurrence d'une fraction réduite du salaire dont le montant identique à celui visé à l'article 97 est fixé par voie réglementaire et dépend du chiffre du salaire.

Article 100 :

Les dispositions des articles 98 et 99 ne sont pas opposables aux créanciers d'aliments au sens que revêt ce terme dans le code civil.

Article 101 :

L'employeur ne peut de lui-même compenser une créance contre le travailleur avec la dette du salaire ; seule une décision de justice peut autoriser cette compensation dans les limites d'une fraction, identique à celle visée aux articles 98 et 99, dont le chiffre est fixé par voie réglementaire et dépend du chiffre du salaire.

Par exception, l'employeur est autorisé à retenir lui-même, directement sur le salaire -- et dans les limites, à chaque échéance, de la fraction ci-dessus -- une avance ou prêt ayant fait l'objet d'un écrit signé par le travailleur.

Les acomptes sur salaire pour travail en cours ne sont pas des avances.

CHAPITRE IV - CAUTIONNEMENT

Article 102 :

Lorsqu'un employeur exige un cautionnement d'un travailleur, une stipulation expresse du contrat de travail doit prévoir la constitution dudit cautionnement, en préciser l'objet et le montant et fixer, s'il y a lieu, les modalités des retenues qui seront opérées sur le salaire du travailleur.

Article 103 :

Toute somme affectée à la constitution du cautionnement doit être déposée dans une institution bancaire qui délivre à cet effet un document portant la mention "cautionnement".

Mention du cautionnement et de son dépôt doit être faite sur le registre d'employeur et justifiée par un certificat de dépôt tenu à la disposition de l'Inspection du Travail.

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

Article 104 :

L'affectation du document de 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 aux mains de ce dernier. Toute saisie-arrêt formée entre les mains de l'administration de l'institution bancaire concernée est nulle de plein droit.

Article 105 :

Le Ministre ayant le Travail dans ses attributions fixe, par ordonnance, les modalités d'application du présent chapitre.

CHAPITRE V - LES AVANTAGES SOCIAUX

Article 106 :

Au terme du présent chapitre, sont considérés comme avantages sociaux, toutes actions organisées sans but lucratif, par lesquelles l'employeur pratique directement ou indirectement, la vente ou la cession de biens ou services aux travailleurs de l'entreprise pour leurs besoins personnels et normaux.

Article 107 :

Ces avantages peuvent être notamment des économats, des cantines ou des infrastructures de loisir et de sport. Ils sont régis par un règlement propre adopté par le conseil d'entreprise ou à défaut par l'employeur et les délégués du personnel.

Article 108 :

En cas de non respect du règlement ou d'abus constaté de la part de l'une ou de l'autre partie, l'Inspecteur du Travail après avoir consulté la Direction et le Conseil d'entreprise, est habilité à prendre toutes mesures tendant à rétablir le bon climat social de l'entreprise. Ces mesures peuvent, le cas échéant, porter sur la suspension ou la suppression de ces avantages.

Article 109 :

La vente des alcools et spiritueux est interdite dans les économats ainsi que sur les lieux d'emploi des travailleurs.

Article 110 :

La gestion des avantages sociaux prévus à l'article 107 bénéficie d'une comptabilité autonome séparée de celle de l'entreprise. Elle est soumise au contrôle de l'Inspection du Travail.

TITRE V. CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

CHAPITRE I - REGLEMENT D'ENTREPRISE

Article 111 :

Toute entreprise ou établissement employant au moins 15 travailleurs permanents a l'obligation d'établir un règlement d'entreprise.

Le règlement d'entreprise comprend obligatoirement des règles relatives à l'organisation technique du travail, l'horaire, la discipline, les prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité ainsi que les modalités de paiement du salaire.

Le règlement d'entreprise est arrêté par l'employeur après avis du conseil d'entreprise.

Une ordonnance du Ministre ayant le Travail dans ses attributions fixe les modalités d'application du présent article.

CHAPITRE II - DUREE DU TRAVAIL

Article 112 :

La durée du travail est normalement de huit heures par jour et de quarante-heures par semaine. Les heures de travail sont les heures pendant lesquelles le travailleur est à la disposition de son employeur.

A défaut de conventions collectives, une ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions fixe le nombre d'heures supplémentaires qui peuvent être autorisées au-delà de la durée normale du travail ainsi que les modalités de leur rémunération.

Article 113 :

La durée effective du travail est fixée par la convention collective.

A défaut de convention collective applicable à l'entreprise, l'horaire hebdomadaire est fixé après consultation des représentants du personnel ; il est affiché sur les lieux de travail.

Cet horaire peut varier d'une période à une autre (horaire modulé) à condition que la durée annuelle normale du travail soit égale à quarante-cinq heures, multipliées par le nombre de semaines travaillées dans l'année.

L'autorisation de moduler ne peut résulter que de la convention collective applicable.

CHAPITRE III - REPOS HEBDOMADAIRE ET JOURS FERIES

Article 114 :

Tout le personnel occupé dans tout établissement public ou privé, ou même dans ses dépendances, doit jouir au cours de chaque période de sept jours d'un repos comprenant au maximum vingt-quatre heures consécutives. Ce repos doit être accordé autant que possible en même temps à tout le personnel de chaque établissement.

Il a lieu en principe le dimanche.

Le Ministre ayant le Travail dans ses attributions détermine, par ordonnance prise après avis du Conseil National du Travail, les modalités d'application du présent article, notamment les professions pour lesquelles et les conditions dans lesquelles le repos pourra, exceptionnellement et pour des motifs nettement établis, être donné par roulement ou collectivement un autre jour que le dimanche, soit être suspendu, soit être réparti sur une période plus longue que la semaine, soit être donné en deux demi-journées.

Article 115 :

Lorsque le repos hebdomadaire est donné collectivement à l'ensemble du personnel, l'employeur doit afficher à l'avance, aux endroits réservés à cet effet, les jours et heures de repos collectif.

Lorsque le repos n'est pas donné collectivement à l'ensemble du personnel, l'employeur doit afficher à l'avance, aux endroits réservés à cet effet, les noms des travailleurs soumis à un régime particulier et l'indication de ce régime.

Article 116 :

Un décret, pris sur proposition du Ministre ayant le travail dans ses attributions et après avis du Conseil National du Travail, fixe la liste et le régime des jours fériés.

CHAPITRE IV - TRAVAIL DE NUITArticle 117 :

Le travail de nuit est celui exécuté entre 22 heures du soir et 5 heures du matin.

Article 118 :

Le travail de nuit doit être payé avec majoration, sans préjudice des dispositions relatives au paiement des heures supplémentaires. Les modalités de rémunération des heures de nuit sont déterminées par l'ordonnance prévue à l'article 74 du présent Code.

Article 119 :

Les enfants de moins de 18 ans ne peuvent être employés ou travailler la nuit dans les établissements publics ou privés, ou dans leurs dépendances.

Article 120 :

Le repos journalier des enfants entre deux périodes de travail dans les entreprises industrielles doit avoir une durée de douze heures consécutives au minimum.

Article 121 :

Les dérogations qui peuvent être accordées, compte tenu des circonstances exceptionnelles, du caractère particulier de la profession ou pour les besoins de l'apprentissage ou de la formation professionnelle des jeunes travailleurs, sont déterminées par l'ordonnance ministérielle prévue à l'article 127 relative aux conditions de travail des jeunes gens et des enfants.

CHAPITRE V - TRAVAIL DES FEMMES

Article 122 :

Toute femme enceinte dont l'état de santé a été constaté par un médecin peut suspendre le travail sans préavis.

A l'occasion de son accouchement, et sans que cette interruption de service puisse être considérée comme une cause de rupture de contrat, toute femme a droit, sur production d'un certificat médical attestant la date présumée de son accouchement, à un congé de maternité.

La durée de ce congé est de douze semaines, pouvant être prolongée jusqu'à 14 semaines, dont six doivent être prises obligatoirement après l'accouchement. Quand l'accouchement a lieu après la date présumée, le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date effective de l'accouchement sans que la durée du congé à prendre obligatoirement après les couches puisse s'en trouver réduite.

Pendant la période durant laquelle la femme a droit au congé de maternité, l'employeur ne peut pas rompre son contrat de travail. Il ne peut non plus résilier le contrat de travail avant ou après la période de suspension sous prétexte de la grossesse ou de l'accouchement.

Article 123 :

L'entreprise du secteur para-public, mixte ou privé est tenue de s'affilier à un Organisme ayant en charge les prestations de maternité.

La femme en congé de maternité est prise en charge par l'Organisme auquel son employeur l'a affiliée, tant en ce qui concerne les soins médicaux qu'en ce qui a trait aux autres prestations, pendant la durée du congé. La loi régissant l'Organisme ayant en charge les prestations de maternité précisera les modalités d'application du présent alinéa.

Toutefois, la femme en congé de maternité bénéficie à charge de l'employeur, de la moitié du salaire moyen mensuel en espèces au moment de la suspension du travail, ainsi qu'au maintien des avantages en nature s'il en existe.

Article 124 :

Pendant la période d'allaitement, elle a droit pendant une durée de six mois, à un repos d'une heure par jour. Ces périodes de repos sont rémunérées comme temps de travail.

Article 125 :

L'Inspecteur du Travail peut requérir l'examen des femmes enceintes par un médecin en vue de vérifier si le travail dont elles sont chargées n'excède pas leurs forces. Cette réquisition est de droit à la demande des intéressées.

La femme enceinte ne peut être maintenue dans un emploi ainsi reconnu au-dessus de ses forces et doit être affectée à un emploi convenable. Si cela n'est pas possible, le contrat est résilié du fait de l'employeur, avec paiement de l'indemnité de préavis, et le cas échéant, de l'indemnité de licenciement.

CHAPITRE VI - TRAVAIL DES ENFANTS ET DES JEUNES GENS**Article 126 :**

Les enfants ne peuvent être employés dans une entreprise, avant l'âge de 16 ans, sauf pour l'accomplissement de travaux légers et salubres ou d'apprentissage sous réserve que ces travaux ne soient pas nuisibles à leur santé ou leur développement normal, ni de nature à porter préjudice à leur assiduité à l'école ou à leur faculté de bénéficier de l'instruction qui y est donnée.

Article 127 :

Une ordonnance du Ministre ayant le Travail dans ses attributions, prise après avis du Conseil National du Travail, fixe la nature des travaux visés à l'article précédent ainsi que les travaux et les catégories d'entreprises qui sont interdits aux enfants et aux jeunes gens et les âges limites auxquels s'appliquent ces interdictions.

Article 128 :

L'Inspecteur du Travail peut requérir l'examen des enfants et des jeunes gens par un médecin 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.

Le jeune travailleur ne peut être maintenu dans un emploi ainsi reconnu au-dessus de ses forces et doit être affecté à un autre emploi convenable. Si cela n'est pas possible le contrat est rompu du fait de l'employeur avec paiement de l'indemnité de préavis et le cas échéant de l'indemnité de licenciement.

CHAPITRE VII - LOGEMENT ET RATION ALIMENTAIRE

Article 129 :

Les modalités d'assistance en ce qui concerne le logement et l'alimentation pour les travailleurs permanents recrutés en dehors du lieu de l'emploi et qui ne peuvent pas s'en procurer par leurs propres moyens sont fixées par conventions collectives ou, à défaut, par ordonnance du Ministre ayant le Travail dans ses attributions.

Il en est de même des modalités d'attribution de la contre-valeur des avantages en nature consentis aux travailleurs permanents en complément du salaire en espèces.

CHAPITRE VIII - CONGES PAYES LEGAUX

Section 1. Des congés annuels payés

Article 130 :

Tout travailleur a droit, chaque année, à un congé payé à charge de l'employeur, dans les conditions ci-après :

A. Période de référence ouvrant droit à un congé annuel payé

Le travailleur acquiert droit de jouissance d'un congé annuel payé :

1. au moment où, pour la première fois, il compte une ancienneté de services de douze mois calendrier chez l'employeur ;
2. ensuite, chaque fois que, durant un contrat en cours, il atteint une ancienneté de service supplémentaire de douze mois calendrier.

B. Durée du congé annuel payé

La durée du congé annuel payé, auquel le travailleur peut prétendre en vertu du paragraphe précédent, est fixée par le Ministre ayant le Travail dans ses attributions, après avis du Conseil National du Travail, à défaut de conventions collectives.

Cette durée ne peut en aucune manière être inférieure à :

- 1 jour 2/3 ouvrables par mois complet d'ancienneté de service. le droit à ce congé est acquis après une durée de travail effectif égale au moins à un mois.

C. L'aménagement du congé annuel payé

Le plan prévisionnel des congés est établi dans la mesure du possible, au début de l'année, par l'employeur en concertation avec le conseil d'entreprise ou à défaut de celui-ci les travailleurs.

1. Fractionnement du congé annuel payé et du congé de détente:

Tout congé annuel payé, y compris le congé cumulé visé au paragraphe 2 ci-dessous, peut être fractionné par l'employeur, avec l'agrément du travailleur.

Les modalités du fractionnement peuvent être déterminées par voie de convention collective ou individuelle de travail, par convention collective d'établissement, par sentence arbitrale ou dans un règlement d'entreprise.

Le fractionnement du congé annuel ne peut jamais avoir pour effet de priver le travailleur de la jouissance, une fois l'an, d'un congé de détente d'au moins six jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire. Le fractionnement du congé annuel payé est obligatoire à la demande du travailleur lorsque des raisons personnelles à ce dernier l'exigent de façon urgente.

Sous réserve des dispositions de l'article 137, relatives à l'interruption des congés due à une suspension du contrat, le congé de détente doit être accordé et pris dans un délai de trois mois calendrier au plus à compter de la fin de la période d'ancienneté de services y ouvrant droit.

2. Cumul des congés annuels payés :

Les congés annuels payés, à l'exception du congé légal de détente auxquels le travailleur a acquis droit de jouissance, peuvent, à la demande de ce dernier, être cumulés pendant une période de deux ans, sous réserve des dispositions de l'article 137 relatives à l'interruption des congés due à une suspension du contrat.

D. Date du congé annuel payé

La date du congé annuel payé est fixée par l'employeur, après consultation du travailleur intéressé et du conseil d'entreprise à moins qu'elle ne soit arrêtée d'un commun accord par voie de convention collective, ou de sentence arbitrale, compte tenu des exigences de l'emploi et des possibilités de repos et de détente dont disposent les personnes employées.

Le travailleur devra, de toute manière, être informé, trente jour au moins à l'avance, de la date à laquelle il commence son congé annuel.

E. La fermeture annuelle pour congés payés

L'employeur peut convenir avec son personnel, dans les formes prévues pour la conclusion des conventions collectives d'établissement, de la fermeture de son établissement ou de l'entreprise pour congé payé. Dans ce cas, les congés payés, auxquels les travailleurs concernés peuvent prétendre en vertu des dispositions qui précèdent, sont, sauf dispositions conventionnelles contraires, pris à partir du premier jour ouvrable de chaque période de fermeture annuelle, même si, en vertu des dispositions du paragraphe A ci-dessus, les travailleurs ne sont pas encore en droit de prétendre à leur congé annuel et même s'il s'agit de congés cumulés conformément aux dispositions du paragraphe C du présent article.

Lorsque la fin de la période de deux ans, durant laquelle le travailleur peut cumuler ses congés payés, se situe entre deux périodes de fermeture annuelle, les congés payés peuvent, exceptionnellement, être cumulés durant le temps supplémentaire nécessaire pour faire coïncider le congé cumulé avec la première fermeture annuelle de l'entreprise qui suit la période de deux ans susvisée.

Lorsqu'un travailleur, engagé en cours d'année, ne réunit pas à la date de la fermeture annuelle de l'établissement pour congé payé, l'ancienneté de services correspondant à celle qui ouvre droit au congé annuel, les absences du travail, pendant les jours ouvrables de fermeture annuelle qui ne correspondent pas aux droits acquis en matière de congé payé, sont suspensives de l'exécution du contrat. Dans ce cas les droits et obligations des parties seront déterminés par les conventions collectives.

Section 2 : Des congés de circonstances

Article 131 :

Le travailleur a droit, à sa demande, et à charge de l'employeur, à des congés de circonstance payés. Faute de conventions collectives, une ordonnance du Ministre ayant le Travail dans ses attributions, prise après avis du Conseil National du Travail, déterminera les événements qui ouvrent droit aux congés de circonstance.

L'octroi des congés de circonstance doit coïncider avec l'événement qui en est la cause. Les congés de circonstance ne peuvent être fractionnés et ne sont déductibles ni du congé annuel payé visé à la section 1, ni des congés d'éducation ouvrière, de formation syndicale, de formation et de perfectionnement professionnels visés à la section 3.

Lorsque le droit au congé de circonstance s'ouvre à un moment où le travailleur bénéficie d'un autre congé légal, le congé de circonstance doit être accordé au travailleur immédiatement après le dernier jour de la période du congé légal au cours de laquelle s'est ouvert le droit au congé de circonstance.

Section 3 : Congés d'éducation ouvrière, de formation syndicale, de formation et perfectionnement professionnels

Article 132 :

Tout travailleur a droit aux congés payés à charge de l'employeur pour participer aux stages ou session exclusivement consacrés à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale.

La demande du congé d'éducation ouvrière ou de formation syndicale doit être présentée à l'employeur au moins quinze jours calendrier à l'avance par l'organisation syndicale responsable du stage ou de la session et doit préciser la date et la durée de l'absence sollicitée.

Le bénéfice du congé demandé est de droit pour la personne qui a été désignée d'accord entre l'employeur et l'organisation syndicale intéressée.

En cas de différend, la partie la plus diligente requiert l'arbitrage de l'Inspecteur du Travail.

Tout travailleur autorisé par son employeur à participer à un stage de formation ou de perfectionnement professionnel a droit, à charge de l'employeur, à un congé payé dont la durée ne peut être inférieure à celle du stage de formation ou de perfectionnement.

Lorsque le stage est octroyé à l'intervention d'une organisation syndicale reconnue, cette dernière sera associée à la désignation des bénéficiaires.

Section 4 : Prestations de congé

Article 133 :

Pour chaque jour ouvrable que comporte la période de congé légal, le travailleur bénéficie ; à charge de l'employeur, d'une allocation de congé dont le montant est égal à la rémunération journalière moyenne en espèces, telle quelle est définie à l'article 15. Toutefois, l'employeur n'est tenu au paiement des congés de circonstance que jusqu'à concurrence de 15 jours par an.

Il n'est pas tenu compte, pour le calcul de la rémunération journalière visée à l'alinéa précédent, des primes et gratifications périodiques dont le montant n'est pas affecté par l'absence du travailleur pendant la période de congé.

En aucune manière, le montant total des allocations, auxquelles le travailleur peut prétendre pendant son congé pour les jours ouvrables visés à l'alinéa premier, ne peut être inférieur à celui des prestations en espèces qu'il aurait perçues s'il avait continué à travailler.

Les prestations que le travailleur aurait perçues s'il avait continué à travailler seront, sous réserve de l'observation des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, calculées en raison tant des prestations en espèces que le travailleur gagnait au moment du départ en congé que de la durée du travail effectif de l'établissement.

Les allocations de congé prévues à l'alinéa premier doivent être versées intégralement au travailleur :

- a) au plus tard le dernier jour ouvrable précédant le départ en congé du travailleur, lorsqu'il s'agit d'un congé autre qu'un congé de circonstance ;
- b) au plus tard lors de la première paie qui suit l'événement ouvrant droit au congé, lorsqu'il s'agit d'un congé de circonstance, sauf lorsque l'employeur a fait usage de la faculté à lui accordée in fine du paragraphe C, auquel cas les allocations de congé doivent être versées au travailleur au plus tard lors de la première paie qui suit le moment de l'événement ouvrant droit au congé.
- c) pour bénéficier des prestations de congé dues en cas de congé légal de circonstance, le travailleur doit, dans les plus brefs délais :
 - avertir son employeur de la survenance de l'événement ouvrant droit au congé de circonstance ;
 - s'il y est invité par l'employeur, produire les certificats d'usage prouvant la survenance d'un tel événement.

Article 134 :

En outre, pendant toute la durée du congé légal, le travailleur a droit, à charge de l'employeur, aux avantages en nature dont il bénéficiait au moment de son départ en congé. Lorsque le travailleur en fait la demande au moins huit jours calendrier à l'avance, l'employeur est tenu de lui verser la contre-valeur en espèces des avantages en nature dont il bénéficiait au moment du départ en congé, exception faite seulement pour la fourniture d'un logement.

L'employeur remettra à cet effet au travailleur autant de fois la contre-valeur légale journalière moyenne desdits avantages que la période de congé ou la partie de cette période, pour laquelle il a demandé le versement de la contre-valeur, comporte de jours ouvrables.

Article 135 :

En l'absence d'assurance-maladie, le travailleur et sa famille ont droit aux soins de santé pendant toute la durée du congé légal à charge de l'employeur.

Article 136 :

Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le travailleur n'ait pu bénéficier de la totalité du congé annuel payé auquel il avait droit, il doit recevoir, pour chaque jour ouvrable que comporte le congé ou la partie du congé dont il n'a pu bénéficier, et quelle que soit la cause de la résiliation du contrat :

- a) les prestations en espèces prévues à l'article 129 littéra A, ci-dessus;
- b) la contre-valeur légale journalière moyenne des avantages en nature, y compris la fourniture d'un logement, dont il bénéficiait au moment de la résiliation du contrat.

Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent que si le travailleur, au moment de la cessation du contrat, a atteint une ancienneté de service d'un mois calendrier au moins.

Les prestations en espèces et la contre-valeur visées à l'alinéa précédent doivent être fournies dans les deux jours ouvrables qui suivent la cessation du contrat et doivent être cumulées avec une éventuelle indemnité de préavis. Elles sont également dues aux ayants-droit du travailleur dont le décès intervient avant qu'il n'ait pu prendre la totalité de son congé annuel payé ; elles sont versées à ceux des ayants-droit qui auraient qualité pour obtenir le paiement des rémunérations arriérées.

Dans le cas de résiliation du contrat de travail par un travailleur qui, par suite de l'ordre fixé pour des départs en congé, a pris un congé comportant des prestations de congé d'un montant supérieur à celles auxquelles au moment de la résiliation il aurait pu prétendre à raison de son ancienneté de service, le travailleur devra rembourser le trop-perçu à l'employeur. Le remboursement n'est pas dû si la résiliation du contrat de travail est provoquée par une faute de l'employeur.

Section 5 : Dispositions communes aux congés annuels payés et aux congés de circonstance

Article 137 :

1. Les heures supplémentaires ne donnent pas lieu à une prolongation de congé.
2. Les délais des voyages de congé effectués dans les conditions prévues au chapitre IX ci-dessous ne peuvent être imputés sur la durée du congé légal.
3. La suspension, légale ou conventionnelle, du contrat intervenant au cours du congé interrompt ce dernier ; le congé reprend le lendemain du dernier jour de la période de suspension du contrat. En cas de suspension légale du contrat, le travailleur doit prévenir son employeur dans les meilleurs délais de survenance du cas de suspension.

Lorsqu'au cours du congé légal intervient une période de suspension conventionnelle ou légale du contrat, le travailleur perçoit, pour les jours ou fractions de jours de congé, les prestations prévues à l'article 132 et, pour les jours ou fractions de jours de suspension de contrat, les prestations auxquelles il peut éventuellement prétendre, soit en vertu d'une convention individuelle ou collective de travail, d'une sentence arbitrale ou d'un règlement d'entreprise.

Chaque jour de congé, fractionné ensuite de la survenance d'une indisponibilité de travail résultant d'un accident, d'une maladie ou d'une grossesse, donne droit à une journée complète de prolongation du congé interrompu.

Article 138 :

1. Tout accord portant sur l'abandon du droit au congé légal ou sur la renonciation audit congé moyennant une indemnité ou tout autre arrangement est nul de plein droit.

2. Le travailleur, sous peine de déchéance du droit aux prestations de congé prévues par le présent chapitre, doit s'abstenir d'exercer, pendant toute la durée de son congé légal, une activité salariée au service d'un autre employeur.
3. Une ordonnance du Ministre ayant le Travail dans ses attributions, prise après avis du Conseil National du Travail fixera, si besoin, les modalités d'exécution du présent chapitre.

CHAPITRE IX : VOYAGES ET TRANSPORTS

Article 139 :

Les obligations des parties en matière de voyages et de transports seront fixées par les conventions collectives ou les contrats individuels de travail.

CHAPITRE X : ASSISTANCE MEDICALE

Article 140 :

L'employeur du secteur para-public mixte et privé est tenu de s'affilier à une assurance maladie.
En cas de maladie ou d'accident, l'organisme de sécurité sociale à laquelle l'employeur et le travailleur sont affiliés est tenue de fournir au travailleur et à sa famille jusqu'à la fin du contrat les soins de santé prévus à l'article 15 du présent Code.

En cas de suspension du contrat par la suite de maladie, d'accident, de grossesse ou d'accouchement, la famille du travailleur conserve le droit aux prestations visées à l'alinéa précédent. Un décret arrêtera les modalités d'application du présent article.

Article 141 :

Lorsque, en cas de maladie dûment constatée par un médecin, ou en cas d'accident, le travailleur est dans l'incapacité de fournir ses services, il a droit, à la charge de la sécurité sociale, à une indemnité journalière de maladie calculée sur la base du salaire moyen mensuel en espèces qu'il percevait avant la maladie ou l'accident.

Article 142 :

En cas de suspension du contrat de travail par la suite de maladie, d'accident, de grossesse ou d'accouchement, le travailleur et sa famille conservent le droit, pendant 3 mois à compter du commencement de la suspension du contrat, au logement ainsi qu'aux avantages en nature s'il en existe, à charge de la sécurité sociale.

Article 143 :

Au cours de la période de suspension, l'employeur ne peut résilier le contrat, sauf faute grave ou cas de force majeure rendant impossible son maintien et dont la preuve doit être apportée par lui.

A l'issue de la période de suspension, le travailleur retrouve son emploi ou un emploi similaire s'il est médicalement déclaré apte à l'occuper.

Si, à l'issue de la période de suspension, le travailleur est médicalement reconnu inapte à l'emploi occupé précédemment, l'employeur doit lui proposer un autre emploi compatible avec son état.

S'il n'en existe pas dans l'entreprise, ou si le travailleur refuse le nouvel emploi proposé, la procédure de licenciement doit être suivie et le travailleur doit percevoir une indemnité de licenciement et de préavis proportionnelle à son ancienneté de service dans l'entreprise.

Article 144 :

En cas d'inaptitude à l'emploi à la suite de maladie ou d'accident professionnels, le travailleur est à la charge de la sécurité sociale.

Article 145 :

En cas d'accident ou de maladie pouvant engager la responsabilité d'un tiers et ne relevant pas de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, l'exercice d'une action contre le tiers ne dispense pas l'employeur et la sécurité sociale de remplir les obligations prévues au présent chapitre.

TITRE V : SECURITE ET HYGIENE DU TRAVAIL

Article 146 :

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions en vigueur concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs, l'organisation et le fonctionnement des services médicaux et sanitaires des entreprises, les conditions de travail spéciales des femmes enceintes et des jeunes gens.

Des ordonnances du Ministre ayant le Travail dans ses attributions, prises après avis du Conseil National du Travail, fixent les conditions d'hygiène et de sécurité sur les lieux du travail ainsi que les conditions dans lesquelles les Inspecteurs de les Contrôleurs du Travail devront recourir à la procédure de mise en demeure.

Article 147 :

Les visites, réceptions, épreuves, contrôles et examens effectués par les organismes prévus en exécution des dispositions législatives ou réglementaires relatives à la sécurité et l'hygiène du travail ainsi que la vérification des installations électriques des entreprises ou établissements qui mettent en oeuvre des courants électriques doivent obligatoirement être exécutés par des personnes ou organismes agréés par le Ministre ayant le Travail dans ses attributions.

Dans l'hypothèse où ces personnes ou organismes appartiennent à un service gouvernemental ou à un service placé sous contrôle gouvernemental, l'ordonnance de désignation est prise d'un commun accord avec le Ministre dont relève le technicien ou l'organisme désigné.

Article 148 :

Les travailleurs sont tenus à une discipline stricte en matière d'hygiène et de sécurité et doivent utiliser les dispositifs prescrits par l'employeur ou son représentant.

Article 149 :

Un comité d'hygiène et de sécurité sera créé dans certaines entreprises selon des critères objectifs qui seront définis par une ordonnance du Ministre ayant le Travail dans ses attributions. Dans les autres cas, le rôle de ce comité sera assuré par le Conseil d'entreprise.

Le comité d'hygiène et de sécurité sera chargé de :

- veiller au respect de la réglementation en matière de sécurité et d'hygiène ;
- détecter les risques menaçant la santé ou la sécurité des travailleurs ;
- étudier les mesures de prévention qui s'imposent ;
- intervenir en cas d'accident.

Les modalités d'élection des membres du comité et de son fonctionnaire seront fixées par une ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions.

Article 150 :

Tout chef d'établissement doit se tenir informé des risques liés aux progrès techniques et organiser la sécurité en conséquence par des mesures de prévention. Il est tenu d'intégrer la sécurité dès la conception des locaux, machines et produits. Il est tenu d'organiser périodiquement une formation pratique à la sécurité et à l'hygiène au bénéfice du personnel embauché et de celui qui change de poste de travail. Cette formation inclut la prévention des accidents.

TITRE VII : FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 151 :

Pour le développement des ressources humaines et de la productivité, les entreprises et leurs associations sont tenues de collaborer avec les syndicats des travailleurs et les pouvoirs publics pour dynamiser les actions de formation, de perfectionnement et d'apprentissage professionnels tant dans les entreprises que dans les centres de formation.

Un décret pris sur proposition du Ministre ayant le Travail dans ses attributions après avis du Conseil National du Travail précisera les modalités d'application de cet article.

TITRE VIII : ADMINISTRATION DU TRAVAIL ET EMPLOI

CHAPITRE I : MISSION ET ORGANISATION ADMINISTRATIVE

Article 152 :

Les activités d'administration du travail et de l'emploi sont de la compétence du Ministère ayant le Travail dans ses attributions qui est chargé de :

- a) Mener une politique incitative de promotion de l'emploi, notamment par la création d'un environnement favorable au développement du plein emploi.
- b) veiller à la bonne organisation sociale du monde du travail, notamment à l'application de la politique de l'emploi, à la justice sociale dans les relations de travail et à l'amélioration des conditions de travail.
- c) veiller au développement des ressources humaines.

Article 153 :

La mission et l'organisation du Ministère du Travail sont précisées par décret pris sur proposition du Ministre ayant le Travail dans ses attributions après avis du Conseil National du Travail.

CHAPITRE II : INSPECTION DU TRAVAIL

Section 1 : Dispositions Générales

Article 154 :

Parmi les services du Ministère ayant le Travail dans ses attributions doit figurer celui de l'Inspection du Travail. Toute personne physique ou morale régie par le présent code est soumise au contrôle de l'Inspection du Travail.

Article 155 :

L'Inspection du Travail est constituée par un corps de fonctionnaires assermentés pourvus statutairement d'une indépendance suffisante pour pouvoir contrôler les lieux de travail et veiller au respect du présent code. Toute obstruction faite à un Inspecteur du Travail dans l'exercice de sa mission constitue une infraction pénale.

Section 2 : Mission de l'Inspection du Travail

Article 156 :

L'Inspection du travail a notamment pour mission :

1. d'élaborer des projets de lois et de règlements relevant de sa compétence ;
2. d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions du travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession, telles que les dispositions relatives à la durée du travail, aux salaires à la sécurité, à l'hygiène et au bien-être, à l'emploi des femmes, des enfants et des adolescents, à l'organisation et la formation professionnelle et à la sécurité sociale ;
3. d'éclairer de ses conseils les employeurs et les travailleurs en vue de favoriser l'établissement de rapports harmonieux dans l'application des dispositions qui les régissent ;
4. de réunir et coordonner tous renseignements et statistiques concernant les problèmes du travail.

Section 3 : Pouvoir des Inspecteurs du Travail et de leurs Assistants

Article 157 :

Les Inspecteurs du Travail munis de pièces justificatives de leurs fonctions ont le pouvoir de :

1. pénétrer librement sans avertissement préalable à toute heure de fonctionnement des entreprises ou établissements assujettis au contrôle de l'Inspection ;
2. pénétrer pendant les heures de travail dans les locaux pour lesquels il existe un motif raisonnable de penser qu'ils constituent un lieu de travail assujetti au contrôle de l'Inspection ;
3. procéder à tout contrôle aussi souvent et aussi soigneusement qu'il est nécessaire pour assurer l'application effective des dispositions légales.

Article 158 :

A l'occasion de leurs visites d'Inspection, les Inspecteurs du Travail informent de leur présence l'employeur ou son représentant, à moins qu'ils n'estiment qu'un tel avis risque de porter préjudice à l'efficacité des contrôles.

Article 159 :

Le droit de libre visite comporte le pouvoir :

1. d'interroger, soit seul, soit en présence de témoins, l'employeur ou son préposé et les travailleurs sur toutes les matières ayant trait à la mission de l'Inspection du Travail ; de demander des renseignements à toute autre personne présente sur les lieux du travail ou au courant des conditions du travail et dont le témoignage peut sembler nécessaire. Toutefois, à leur demande, l'employeur, son préposé ou les travailleurs pourront être interrogés isolément ;
2. de demander à l'employeur ou son représentant communication, sans les déplacer, de tous les livres, registres et documents dont la tenue est prescrite par la législation du travail, la législation sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs, d'en vérifier la conformité avec les dispositions légales, de les copier et d'en établir des extraits ;
3. d'exiger l'affichage des avis dont l'application est prévue par les dispositions légales ;
4. de prélever et emporter aux fins d'analyse des échantillons de matières et substances utilisées ou manipulées, pourvu que l'employeur ou son représentant en soit averti sans porter préjudice au secret de fabrication ;
5. de se faire assister d'un interprète ou d'un expert nécessaire au bon accomplissement de leur mission ;
6. de procéder à tous les examens, contrôles et enquêtes jugés nécessaires pour l'accomplissement de la mission d'inspection telle qu'elle résulte des dispositions des articles qui précèdent sans pour autant porter préjudice au bon fonctionnement de l'entreprise.

Article 160 :

Pour l'accomplissement de leur mission, les Inspecteurs du Travail ont le pouvoir :

1. de présenter, tant à l'employeur ou à son préposé ou aux travailleurs, les observations qui les concernent.
2. de mettre l'employeur, son préposé et les travailleurs, en demeure de veiller à l'observation des dispositions légales relatives aux conditions du travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession.

3. de constater par des procès-verbaux faisant foi jusqu'à preuve du contraire, l'inobservation des dispositions légales, lorsque cette inobservation est érigée en infraction. Les procès-verbaux sont établis autant que possible sur place par l'Inspecteur du Travail et transmis au Tribunal du travail avec copie au Parquet. Un exemplaire du procès-verbal est adressé à l'employeur dans les 5 jours de son établissement, un autre à la Direction de l'Inspection du Travail.
4. de prescrire des mesures immédiatement exécutoires dans les cas de danger imminent pour la santé et la sécurité des travailleurs. En cas d'urgence, l'Inspecteur peut prescrire l'arrêt du travail. En ce dernier cas, l'employeur ou son préposé peut interjeter recours auprès du Ministre ayant le Travail dans ses attributions ; ce recours n'est pas suspensif.

Article 161 :

L'Inspecteur du Travail peut recourir, en vue de l'accomplissement de sa mission, à l'assistance technique :

- a) de certains techniciens de l'Administration ou de certains organismes gouvernementaux ou placés sous contrôle gouvernemental ; ces techniciens et organismes sont désignés par ordonnance du Ministre ayant le Travail dans ses attributions d'un commun accord avec le Ministre dont relève le technicien ou l'organisme désigné ;
- b) de personnes ou organismes agréés par l'ordonnance du Ministre ayant le Travail dans ses attributions.

Les articles 147, 149, 150, 152, 154, 155 du présent Code s'appliquent, mutatis mutandis, aux personnes et organismes ainsi désignés ou agréés.

Le Ministre ayant le Travail dans ses attributions fixe par ordonnance les modalités d'application du présent article.

Article 162 :

A l'issue de leurs visites les Inspecteurs du Travail apposent leur visa et consignent leurs observations sur le registre visé à l'article 168 C, du présent Code. Ce registre dit "registre d'Inspection" doit être ouvert par l'employeur au lieu de chaque exploitation, il 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.

Section 4 : Obligations des Inspecteurs du Travail et de leurs assistants

Article 163 :

Les Inspecteurs du Travail, leurs préposés, ainsi que les personnes ayant participé à un titre quelconque à tous contrôles, examens ou enquêtes en collaboration avec l'Inspecteur du Travail sont tenus au secret professionnel.

Ils ne peuvent révéler, même après avoir quitté leur service, les secrets et procédés d'exploitation dont ils peuvent avoir eu connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

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

Article 164 :

Les Inspecteurs du Travail ne peuvent avoir un intérêt quelconque direct ou indirect pour ou contre les entreprises placées sous leur contrôle.

Article 165 :

Les Inspecteurs du Travail sont tenus de soumettre à la Direction Générale du Travail un rapport mensuel sur les résultats de leurs activités.

La Direction Générale ayant le travail dans ses attributions devra publier, chaque année, un rapport de caractère générale sur les travaux des services placés sous son autorité.

CHAPITRE III : LE SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI

Article 166 :

Le service public de l'emploi est chargé :

1. de recueillir et d'analyser, en collaboration s'il est nécessaire avec d'autres organismes publics ou privés, des informations aussi complètes que possible sur la situation et la tendance du marché de l'emploi ainsi que sur les besoins des différentes professions et industries et établir une estimation annuelle des besoins et des ressources en main d'oeuvre.

2. de poursuivre des recherches sur des questions telles que l'orientation professionnelle, la mise en relation de l'offre et de la demande du travail, le chômage, la relation de l'emploi, les facteurs influant sur le niveau et la nature de l'emploi, l'analyse des métiers et des professions, étudier et mettre en forme tous les éléments utiles au Gouvernement en vue de l'élaboration de sa politique de l'emploi.

Article 167 :

Les bureaux publics de l'emploi réalisent, en collaboration, s'il y a lieu, avec d'autres organismes, publics ou privés intéressés, la meilleure organisation possible du marché de l'emploi. A cette fin, ils sont chargés notamment de la réception des offres et demandes d'emploi ainsi que la mise en relation des demandeurs d'emplois et des employeurs.

Ils prennent toute mesure nécessaire pour aider les travailleurs à trouver un emploi approprié et les employeurs à recruter des travailleurs qui conviennent aux besoins des entreprises. Les opérations de mise en relation sont gratuites.

TITRE IX : MOYENS DE CONTROLE

Article 168 :

Pour faciliter les opérations de contrôle dans chaque établissement, les chefs d'entreprises sont l'obligation de tenir les registres suivants :

- a) un registre général d'emploi contenant le nom, la date de naissance, la nationalité de tous les travailleurs permanents, leur qualification professionnelle, la date de leur recrutement.
- b) un registre des travailleurs temporaires, journaliers, saisonniers et à durée déterminée.
- c) un registre dit "registre d'inspection" réservé aux visas, mises en demeure et observations apposées par l'Inspecteur du Travail conformément aux dispositions de l'article 162.

Article 169 :

Les employeurs ayant plusieurs établissements doivent tenir les registres visés à l'article précédent au siège de chaque établissement.

Certaines catégories d'entreprises pourront être dispensées, par ordonnance du Ministre ayant le Travail dans ses attributions, de l'obligation de tenir ces registres en raison de leur faible importance, de leur situation ou de la nature de leur activité.

Article 170 :

Tout travailleur embauché doit faire l'objet dans les 25 jours d'une déclaration établie par l'employeur et adressée par ce dernier au service public de l'emploi.

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

Une ordonnance du Ministre ayant le Travail dans ses attributions détermine les modalités de ces déclarations ainsi que les dérogations qui pourront être autorisées en ce qui concerne certaines catégories d'entreprises ou de travailleurs.

Article 171 :

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. Une ordonnance du Ministre ayant le Travail dans ses attributions fixe les modalités de cette déclaration.

Article 172 :

Tout chef d'établissement doit faire parvenir au moins une fois par an, au service public de l'emploi, une déclaration de la situation de la main-d'oeuvre. Une ordonnance du Ministre ayant le Travail dans ses attributions fixe les modalités de cette déclaration.

TITRE X : DIFFERENDS DU TRAVAIL**CHAPITRE I : DIFFERENDS INDIVIDUELS****Section 1 : Tribunaux du Travail****A. Organisation des Tribunaux du Travail****Article 173 :**

Les Tribunaux du travail sont créés par décret ; celui-ci détermine également leur ressort et leur siège ordinaire.

Article 174 :

Chaque Tribunal du Travail comprend un Président, un Vice-Président et autant de Juges, d'Assesseurs et de Greffiers que de besoin.

Article 175 :

Le siège du Tribunal du Travail se compose d'un Président, d'un Assesseur travailleur et d'un Assesseur employeur, assistés d'un Officier du Ministère Public et d'un Greffier.

Article 176 :

Les assesseurs des Tribunaux du Travail sont nommés par le Ministre de la Justice sur proposition des organisations les plus représentatives de travailleurs et d'employeurs après avis du Ministre ayant le Travail dans ses attributions. Les assesseurs sont assermentés.

Article 177 :

Le statut des magistrats et des agents de l'ordre judiciaire du Tribunal du Travail est le même que celui de ceux du Tribunal de Grande Instance.

B. Compétence des Tribunaux du TravailArticle 178 :

En matière répressive, les Tribunaux du Travail connaissent des infractions à la législation du Travail, à la législation sur la sécurité sociale et à leurs mesures d'exécution.

Article 179 :

Sous réserve d'autres dispositions du présent Code, les Tribunaux du Travail connaissent également :

- a) Des contestations individuelles ou collectives nées à l'occasion du travail entre les travailleurs et leurs employeurs publics et privés et relatives aux contrats de travail ou d'apprentissage, aux conventions collectives ou aux décisions administratives qui en tiennent lieu.
- b) Des contestations nées à l'occasion du travail entre travailleur ou entre employeurs régis par les dispositions du présent Code du Travail.
- c) Des contestations nées entre les établissements de sécurité sociale, les travailleurs et les employeurs, concernant l'exécution de la législation sur la sécurité sociale sans préjudice toutefois des dispositions de cette législation en ce qu'elles portent institution de commissions spécialement compétentes pour connaître de certaines catégories particulières de contestations.

Section 2 : Procédure

Article 180 :

Sans préjudice d'un règlement amiable facultatif toujours possible sous forme de conciliation devant l'Inspection du Travail, si les parties le souhaitent, la saisine directe du tribunal du travail est un droit pour le travailleur et pour l'employeur.

A. Devant l'Inspection du Travail

Article 181 :

La procédure de règlement amiable facultatif devant l'Inspection du Travail est interruptive des délais de prescription prévue à l'article 71 du présent Code, dès réception de la demande de conciliation de l'Inspection du Travail, sous réserve toutefois que la demande devant le Tribunal du Travail, en cas de non conciliation, soit formée dans le délai maximum de 15 jours à compter du jour de réception du procès-verbal de conciliation partielle ou de non conciliation.

Article 182 :

L'Inspecteur du Travail procède à un échange de vues sur l'objet du litige et 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 de travail.

Les parties peuvent se faire assister ou représenter. Le mandataire peut être avocat, représentant syndical ou quelqu'un d'autre qui connaît parfaitement l'objet du litige. Le mandataire doit être en possession d'un écrit qui le désigne à cette effet.

Article 183 :

Ces échanges de vues font l'objet d'un procès-verbal, établi par l'Inspecteur du Travail, constatant l'accord ou la non-conciliation. Le procès-verbal est signé par les parties qui en reçoivent ampliation.

Article 184 :

En cas de conciliation, la formule exécutoire est apposée par Ordonnance du Président du Tribunal du Travail, ou à défaut, par le Président du Tribunal de Grande Instance, prise à la requête de la partie la plus diligente, sur le procès-verbal de conciliation établi par l'Inspecteur du Travail.

L'exécution est poursuivie comme 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 185 :

L'Inspecteur du Travail prendra les dispositions nécessaires pour clôturer la procédure devant l'Inspection du Travail dans un délai maximum de 2 mois. Pour ce faire, l'affaire sera classée sans suite si le demandeur n'est pas présent ou représenté sans motif valable à trois séances successives de conciliation. Lorsque le défendeur ne répond pas à trois convocations, l'Inspecteur du Travail établit un procès-verbal de carence.

Article 186 :

En cas d'échec total ou partiel de la tentative de conciliation prévue devant l'Inspecteur du Travail le différend peut être soumis au Tribunal du Travail compétent.

B. Devant le Tribunal du Travail

Article 187 :

L'action est introduite par une déclaration orale ou écrite au greffe du tribunal, inscrite sur un registre. Dans les dix jours de cette déclaration, le président convoque les parties qui sont invitées à se présenter dans un délai qui ne peut excéder vingt jours. Cette convocation est adressée au domicile des parties par lettre recommandée. Elle contient le nom et la profession du demandeur, le jour et l'heure de la comparution, l'objet de la demande.

Le tribunal prendra toutes les dispositions nécessaires pour que l'affaire soit jugée dans un délai maximum de deux mois prenant cours à la date de la saisine.

Article 188 :

Les parties sont tenues de se présenter personnellement à l'heure fixée et au jour dit.

Elles peuvent se faire assister par un avocat, un autre employeur ou un autre travailleur de l'entreprise, un représentant du syndicat ou de l'union patronale. L'employeur peut être représenté par un de ses subordonnés ou par toute personne à qui il a donné pouvoir.

Si le défendeur n'est pas présent ou représenté à trois séances, sans justifier d'un cas de force majeure, l'affaire est jugée par défaut.

Article 189 :

L'audience est publique, les débats sont oraux. Le siège interroge les parties et entend les témoins cités. Il peut décider l'audition de toute personne pouvant éclairer le Tribunal, faire procéder à tout constat, décider si nécessaire une expertise, se faire communiquer tout document. Le tribunal examine les demandes reconventionnelles et en compensation.

Aucun renvoi ne peut être prononcé, sauf si le tribunal décide par jugement motivé de recourir à une mesure d'instruction supplémentaire.

Le tribunal, une fois informé, prononce la clôture des débats. Le jugement est prononcé séance tenante, sauf mise en délibéré. Le délibéré est secret. Le jugement est rendu alors à la prochaine audience. Il est motivé.

La minute signée est transcrite sur un registre, et copie en est délivrée aux parties.

C. Voies de recoursArticle 190 :

Le tribunal peut ordonner l'exécution immédiate par provision, nonobstant appel.

Appel peut être fait dans les dix jours. Il est porté devant la Cour d'Appel. La défaillance de faire appel suspend l'exécution, sauf décision d'exécution provisoire. La procédure en appel est la même que devant le tribunal du travail : orale ou écrite.

L'arrêt rendu par la Cour d'Appel peut être soumis à la Cour Suprême et de Cassation, s'il est argué de ce que les juges ont violé les dispositions légales ou dénaturé les conventions liant les parties.

L'ensemble de la procédure en matière de différends du travail est gratuite. Le travailleur peut bénéficier de l'assistance judiciaire.

L'exécution des décisions judiciaires, y compris celles portant réintégration sur l'accord des parties conformément à l'article 183 ou expulsion, peut être assortie d'astreintes.

CHAPITRE II : DIFFERENDS COLLECTIFS

Article 191 :

Lorsqu'un conflit collectif du travail s'élève, chaque partie, au sein de l'entreprise ou de l'établissement et, éventuellement, au sein de chacune des entreprises ou des établissements impliqués dans le conflit, doit proposer à l'autre partie des négociations en vue d'aboutir à un accord.

Article 192 :

Tout employeur impliqué dans le conflit doit, par un rapport circonstancié aviser immédiatement l'Inspecteur du Travail du ressort de l'existence du conflit. En outre, l'Inspecteur du Travail doit être régulièrement informé du résultat des négociations engagées.

Article 193 :

Lorsqu'il apparaît que le différend ne peut être réglé par voie de négociations directes, ni dans le cadre de la procédure conventionnelle de conciliation et d'arbitrage, s'il en existe, l'Inspecteur du Travail convoque les parties dans les plus brefs délais et procède avec elles, en vue de la conciliation, à un échange de vues sur l'objet du litige.

Article 194 :

Les parties doivent désigner le ou les représentants ayant qualité pour les représenter.

Article 195 :

Lorsque l'une des parties ne comparaît pas, l'Inspecteur du Travail dresse un procès-verbal de carence et convoque à nouveau les parties dans un délai qui ne peut excéder 48 heures.

Article 196 :

Les échanges de vues font l'objet d'un procès-verbal établi séance tenante par l'Inspecteur du Travail, constatant soit l'accord, soit le désaccord total ou partiel des parties. Celles-ci signent le procès-verbal et en reçoivent ampliation.

Article 197 :

Les accords de conciliation sont exécutoires par les parties dans les conditions et selon les modalités qu'ils déterminent. Ils sont déposés, par l'Inspecteur du Travail, au greffe du Tribunal de Grande Instance du ressort du lieu du travail.

Article 198 :

En cas d'échec total ou partiel, ou en cas de carence constatée dans les formes prévues à l'article 191, l'Inspecteur du Travail établit un rapport sur l'état du différend, précisant notamment les points sur lesquels le différend persiste.

Ce rapport accompagné de tous documents et renseignements utiles est transmis immédiatement au Ministre ayant le Travail dans ses attributions qui crée à son tour le Conseil d'Arbitrage.

Article 199 :

Le Conseil d'Arbitrage comprend un Président et autant d'Assesseurs que de besoin.

Le Conseil d'Arbitrage est composé comme suit :

1. Le Directeur Général ayant le Travail dans ses attributions ou son représentant, Président.
2. Un représentant des employeurs ;
3. Un représentant des travailleurs ;
4. 2 personnalités désignées par le Ministre du Travail en raison de leur autorité morale et de leur compétence en matière économique et sociale.

Les représentants des employeurs et des travailleurs sont nommés par décision du Ministre ayant le Travail dans ses attributions sur proposition des organisations professionnelles les plus représentatives.

Ne peuvent être désignées comme assesseurs des personnes qui ont participé à la conciliation ou qui un intérêt direct dans le conflit.

Article 200 :

Dans les quatre jours francs suivant le jour de la réception du dossier complet de l'affaire, le Conseil d'Arbitrage instruit le différend dont il est saisi et arrête une sentence arbitrale.

Le Conseil d'Arbitrage a les plus larges pouvoirs pour s'informer sur la situation économique des entreprises et celle des travailleurs intéressés par le conflit.

Article 201 :

La sentence arbitrale est notifiée immédiatement aux parties. En cas de conciliation totale, la sentence arbitrale est exécutée immédiatement et le procès-verbal de conciliation est transmis au Tribunal du Travail pour apposer la formule exécutoire. En cas de non conciliation, le conflit est porté devant le Ministre ayant le Travail dans ses attributions qui dispose de 4 jours pour concilier les parties.

Article 202 :

En cas de conciliation totale devant le Ministre, l'accord est exécuté immédiatement et le procès-verbal de conciliation est également communiqué au Tribunal du Travail pour apposer la formule exécutoire.

Si aucune conciliation n'est obtenue au niveau du Ministre ayant le Travail dans ses attributions, la partie la plus diligente saisit le Tribunal du Travail. Le Ministre communique immédiatement le dossier au Tribunal du Travail qui dispose de 8 jours pour rendre son jugement.

Article 203 :

Le Tribunal du Travail a les plus larges pouvoirs pour s'informer sur la situation économique des entreprises et celle des travailleurs intéressés par le conflit.

Il peut procéder à toutes enquêtes auprès des entreprises et des syndicats et requérir des parties la production de tout document ou renseignement d'ordre économique, comptable, financier, statistique ou administratif, susceptible de lui être utile pour l'accomplissement de sa mission. Il peut recourir aux offices d'experts notamment d'experts-comptables agréés, et généralement, de toute personne qualifiée susceptible de l'éclairer.

Article 204 :

Le Tribunal du Travail se prononce en droit sur les conflits relatifs à l'interprétation des lois, règlements, conventions collectives ou accords collectifs en vigueur. Il se prononce en équité sur les autres conflits, notamment lorsque le différend porte sur les salaires ou sur les conditions de travail qui ne sont pas fixées par des dispositions des lois, règlements, conventions collectives ou accords collectifs en vigueur et sur les conflits relatifs à la conclusion et à la révision des clauses des conventions collectives et accords collectifs.

Article 205 :

Le jugement rendu par le Tribunal du Travail en matière de conflits collectifs devient immédiatement exécutoire par provision nonobstant toute voie de recours.

Deux jours francs après la signification, l'accord de conciliation ou le jugement acquiert force exécutoire. Il met fin immédiatement à la grève et la fermeture de l'entreprise s'il en est intervenu.

Article 206 :

Les accords de différends collectifs sont déposés au Greffe du Tribunal du Travail et dans les bureaux de l'Inspection d Travail où communication peut en être donnée au public. Ils doivent être affichés pendant trois mois dans les établissements concernés par le conflit.

Article 207 :

Lorsqu'un accord de conciliation ou un jugement du Tribunal porte sur l'interprétation d'une clause d'une convention collective sur les salaires ou les conditions de travail, cet accord ou ce jugement produira les effets d'une convention collective du travail.

Article 208 :

Sont interdits toute grève et tout lock-out avant épuisement des procédures fixées par la présente réglementation, ou en violation d'un accord de conciliation ou d'un jugement ayant acquis force exécutoire.

Article 209 :

Pendant la durée de la grève ou du lock-out chacune des parties conserve le droit d'inviter l'autre partie à reprendre les négociations en vue de mettre fin au conflit ou de requérir à cet effet les bons offices de l'autorité compétente. Dans ce dernier cas, la procédure prévue au présent chapitre est à nouveau ouverte.

Article 210 :

Une ordonnance ministérielle fixera, en cas de besoin, les modalités d'application du présent chapitre.

CHAPITRE III : DROIT DE GREVE

Section 1 : Dispositions générales - Champ d'application - Définitions

Article 211 :

Sans préjudice des dispositions du présent chapitre, le droit de grève est admis pour tous les travailleurs organisés dans un syndicat ou pas.

Article 212 :

La grève est une cessation du travail concertée et réalisée au sein d'une entreprise ou d'un établissement par un groupe de travailleurs en vue d'obtenir la satisfaction des revendications présentées à leurs employeurs et dont ils font la condition de reprise du travail.

Le lock-out est une fermeture totale ou partielle de l'entreprise ou de l'établissement par l'employeur à l'occasion d'un conflit du travail.

Article 213 :

La grève est légale quand :

- a) elle est réalisée par un groupe de travailleurs après avis conforme de la majorité simple des effectifs de l'établissement ou de l'entreprise ;
- b) elle a pour objet de promouvoir ou de défendre les intérêts économiques professionnels, sociaux ou moraux communs des travailleurs ;
- c) elle survient après l'accomplissement des formalités prévues au présent chapitre ;
- d) le délai de préavis a été observé.

Article 214 :

Tout recours à la grève ou au lock-out doit être précédé d'un préavis de 6 jours francs adressée à l'Inspection du Travail du ressort. Toutefois, les travailleurs qui n'adhèrent pas à la décision de grève restent en service.

Section 2 : Restrictions à l'exercice du droit de grève.

Article 215

L'exercice du droit de grève est subordonné à l'épuisement de tous les moyens pacifiques de règlement du conflit avec l'employeur.

Article 216

Pendant la durée de la grève, les négociations doivent se poursuivre entre les parties ou sous les auspices d'un médiateur désigné de commun accord par les parties ou à défaut, par le Gouvernement. En cas d'échec de la médiation, il est fait appel au Conseil d'Arbitrage prévu à l'article 199 du présent Code.

Article 217

Pendant la grève, les travailleurs en grève sont tenus d'assurer les services minima dans l'entreprise.

Par les services minima, il faut entendre les services indispensables pour la sûreté et l'entretien des équipements et installations de l'entreprise, de façon que, une fois la grève terminée, le travail puisse reprendre normalement.

Article 218

Pour l'application des dispositions de l'article 217, la désignation des travailleurs chargés du fonctionnement des services et activités visés incombe à l'employeur après consultation de l'organe syndical, ou à défaut de ce dernier, du conseil d'entreprise.

Article 219

La grève pratiquée en violation des dispositions qui précèdent constitue une faute lourde justifiant la rupture du contrat à compter du jour de la cessation de travail, sans autres droits que le salaire et l'indemnité de congés payés acquis à cette date.

Le lock-out pratiqué en violation desdites dispositions entraîne pour l'employeur, l'obligation de payer aux travailleurs, les journées de travail perdues de ce fait.

Section 3 : Les effets de la grèveArticle 220

La grève légale suspend pour tout le temps qu'elle dure, les contrats de travail des employés en grève.

Article 221

La grève se termine par un accord direct entre les parties en conflit, par sentence arbitrale ou par décision judiciaire. La reprise du travail par les travailleurs doit être immédiate et ne peut être repoussée que pour des raisons d'impératifs techniques prévus.

Article 222

Durant les procédures de conciliation, d'arbitrage ou d'instance judiciaire, aucune des parties ne pourra exercer des représailles contre l'autre, ni l'empêcher d'exercer ses droits légitimes.

Article 223

Une ordonnance du Ministre ayant le Travail dans ses attributions précisera les modalités d'application du présent chapitre.

TITRE XI . RELATIONS PROFESSIONNELLESCHAPITRE I . CONVENTIONS COLLECTIVESSection 1 : Nature et validitéArticle 224

La convention collective est un accord ayant pour objet de régler les relations entre employeur et travailleurs d'un établissement, d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises, d'une ou plusieurs branches d'activité.

Cet accord est conclu entre :

- d'une part, les représentants d'un ou plusieurs syndicats, des groupements professionnels de travailleurs ou des travailleurs d'une entreprise 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 225

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

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

A défaut des stipulations statutaires, d'une délibération spéciale de mandats spéciaux, 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 226

La convention peut mentionner des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles des lois et règlements en vigueur. Elle ne peut déroger aux dispositions d'ordre public définies par ces lois et règlements. Les conventions collectives déterminent leur champ d'application.

Article 227

La négociation d'une convention collective a lieu à la demande de l'une des organisations d'employeurs et travailleurs intéressés, au sein d'une commission dont la composition est déterminée par un accord des parties.

Cette commission comprendra un nombre égal de représentants des organisations des travailleurs et de représentants des organisations des travailleurs et de représentants des organisations d'employeurs. Deux représentants du Ministre ayant le Travail dans ses attributions participent aux travaux à titre consultatif.

Les règles de fonctionnement de ladite commission seront déterminées par un règlement d'ordre intérieur élaboré et adopté par les parties.

Article 228

La convention collective peut comporter toute disposition non contraire à la législation en vigueur, concernant notamment :

- le libre exercice du droit syndical ;
 - les salaires applicables par catégories professionnelles ;
 - les conditions d'embauchage et le licenciement des travailleurs ;
 - la durée de la période d'essai et celle du préavis ;
 - les congés payés ;
 - les modalités de prestation des heures supplémentaires et leurs taux ;
 - les primes d'ancienneté et d'assiduité ;
 - les indemnités de déplacement ;
 - les conditions générales de la rémunération au rendement, lorsqu'un tel mode de rémunération sera reconnu possible ;
 - la majoration pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;
- formation professionnelle dans le cadre de la branche d'activité considérée ;

- l'organisation, la gestion et le financement des services médicaux et sociaux ;
- et en général, toutes dispositions ayant pour objet de régler les rapports entre employeurs et travailleurs d'une branche d'activité déterminée.

En outre elle comprend des dispositions concernant :

- le lieu et la date de sa conclusion ;
- les noms et qualités des contractants et signataires ;
- son objet ;
- son champ d'application professionnel et territorial ;
- sa date d'entrée en vigueur et sa durée ;
- la procédure de démission, de révision, modification et dénonciation de tout ou partie de la convention ;
- la procédure de conciliation et d'arbitrage à observer pour le règlement des différends entre les employeurs et les travailleurs liés par la convention.

Article 229

La convention collective est établie en autant d'exemplaires qu'il y a de parties et signée par tous les contractants.

Elle est soumise au visa du Ministre ayant le Travail dans ses attributions qui exige le retrait ou la modification des clauses contraires à la législation et à la réglementation en vigueur.

Article 230

La convention collective est, après visa, déposée au greffe du Tribunal du Travail territorialement compétent, où à défaut, au greffe du Tribunal de Grande Instance où communication peut être donnée à toute personne intéressée.

Le dépôt est effectué par le Président de la Commission en triple exemplaire et sans frais. Deux exemplaires de la convention sont adressés immédiatement par la secrétaire du Tribunal au Ministre ayant le Travail dans ses attributions.

La convention collective est publiée, sans frais, au bulletin Officiel.

Article 231

Dans toute entreprise à laquelle la convention s'applique, l'employeur doit, dès son entrée en vigueur, afficher la convention en un endroit réservé à cet effet, très visible et facilement accessible aux travailleurs.

L'employeur porte la convention collective à la connaissance de tout travailleur, préalablement à l'engagement dans son entreprise.

Toute association ayant conclu une convention collective doit veiller à ce que ses membres visés par celle-ci puissent, dès que possible, avoir connaissance de son texte et de la note explicative jointe à la convention, si les parties en établissent une.

Article 232

Toute convention peut être révisée dans les formes et les conditions qu'elle prévoit.

Les articles 224 à 231 sont applicables en cas de révision d'une convention collective. La publication de l'acte de révision au Bulletin Officiel est obligatoire. Elle se fait sans frais.

Article 233

En cas de divergence entre le texte de différents exemplaires de la convention collective, l'original déposé au greffe du Tribunal fait foi, à l'exclusion de tout autre texte.

Article 234

La convention collective est applicable à partir du jour qui suit son dépôt, sauf stipulation contraire. Elle est applicable pendant une durée déterminée ou une durée indéterminée. Sa durée ne peut être inférieure à 2 ans ni supérieure à 5 ans.

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 de l'une des parties sous réserve des dispositions du présent article, et conformément à la procédure prévue à l'article 236 ci-dessous.

Section 2 - Adhésion - Démission - Dénonciation

Article 235

Tout employeur et toute association professionnelle d'employeurs et de travailleurs qui ne sont pas partie à une convention collective peuvent y adhérer.

Les parties qui adhèrent à une convention collective doivent notifier par écrit cette adhésion au greffe du Tribunal où le dépôt de la convention a été effectué.

L'adhésion doit être globale, elle ne peut être conditionnelle.

Article 236

La démission de tout groupement, membre ou adhérent, ainsi que la dénonciation s'effectuent dans les mêmes conditions.

Toutefois, la faculté de dénoncer la convention est réservée aux seules parties signataires et ne peut être exercée avant l'expiration d'un délai de 2 ans à compter du jour de la signature de la convention sauf en cas de force majeure.

Article 237

Toute modification, toute adhésion, toute démission et toute dénonciation d'une convention sont portées à la connaissance du Ministre ayant le Travail dans ses attributions par les soins du greffe du Tribunal compétent.

Section 3 : EffetsArticle 238

La convention collective a force obligatoire pour tous les contractants, pour les personnes physiques ou morales qu'ils représentent et pour celles qui sont ou deviennent membres des associations professionnelles contractantes.

Les dispositions d'une convention collective sont applicables à tous les travailleurs des catégories intéressées, employés dans l'entreprise ou les entreprises visées par la convention collective, sauf disposition contraire de celle-ci.

Article 239

Les dispositions de la convention collective sont applicables nonobstant les dispositions contraires des contrats individuels de travail et des règlements d'entreprise ou toutes autres dispositions contraires convenues entre les employeurs et les travailleurs. Ces dispositions sont réputées remplacées par les dispositions de la convention collective.

Ne sont pas réputées contraires aux dispositions de la convention collective celles qui sont considérées comme plus favorables pour les travailleurs qui en sont bénéficiaires.

Article 240

Les dispositions d'une convention collective ne peuvent restreindre les avantages résultant pour les travailleurs de conventions collectives dont le champ d'application est plus large.

La convention collective détermine dans quelle mesure les conventions collectives déjà existantes entre les parties ou certaines d'entre elles, et d'application plus limitée, restent en vigueur.

Article 241

La convention collective conserve force obligatoire pour les associations professionnelles résultat de la scission d'une association qui était partie à la convention.

En cas de fusion ou de fédération d'associations professionnelles, dont une est partie à une convention collective, celle-ci étend sa force obligatoire à toute association professionnelle, ainsi qu'à ses membres, appartenant à l'organisme nouveau, dans les limites du champ d'application de la convention.

Section 4 : Convention collectives d'entreprises ou d'établissements.

Article 242

Des conventions concernant une ou plusieurs entreprises ou un ou plusieurs établissements peuvent être conclues entre, d'une part, un ou plusieurs employeurs et, d'autre part, des représentants des syndicats des travailleurs ou, à défaut, des délégués du personnel. La représentativité des parties à la négociation est appréciée au sein de l'entreprise.

Les conventions d'établissements ont pour objet d'adapter aux conditions particulières de l'entreprise ou de l'établissement considérés les dispositions des conventions collectives. Elles peuvent prévoir des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux travailleurs.

Les dispositions des articles 224 à 234 et 235 à 241 s'appliquent aux conventions prévues au présent article.

Section 5 : Exécution

Article 243

Les travailleurs ou les employeurs liés par une convention collective sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à compromettre la loyale exécution. Ils ne sont garants de cette exécution que dans la mesure déterminée par la convention.

Article 244

Le travailleur individuel peut exiger de l'employeur qu'il respecte à son égard la convention collective qui lui est applicable.

L'employeur individuel signataire ou qui a adhéré à une convention collective, peut en son nom propre, exiger de l'autre partie, c'est à dire du travailleur ou syndicat auquel ce dernier a adhéré, le respect des engagements pris.

Le syndicat des travailleurs et l'union patronale liés par une convention collective peuvent exiger de l'autre partie ainsi que de leurs propres adhérents, sans avoir reçu mandat exprès de ceux-ci, le respect des engagements pris.
Les parties peuvent réclamer des dommages-intérêts en cas d'inexécution des dispositions du présent article.

Section 6 : Dispositions diverses

Article 245

Une ordonnance du Ministre ayant le Travail dans ses attributions, prise après avis du Conseil National du Travail peut, à défaut, ou en attendant l'établissement d'une convention collective, réglementer les conditions de travail pour une profession ou pour une ou plusieurs branches d'activités.

Article 246

Lorsque le personnel des établissements publics n'est pas soumis à un statut législatif ou réglementaire particulier, des conventions collectives pourront être conclues conformément aux dispositions du présent chapitre.

CHAPITRE II : CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

Article 247

Un conseil National du Travail est constitué à titre consultatif auprès du Ministre ayant le Travail dans ses attributions.

Le Conseil National du Travail est présidé par le Ministre ayant le Travail dans ses attributions ou son représentant. Il comprend, en nombre égal :

- des représentants du Gouvernement ;
- des représentants des travailleurs ;
- des représentants des employeurs.

Par sa composition tripartite, le Conseil National du Travail est un organe hautement représentatif qui exprime par consensus la volonté des partenaires sociaux. Ses avis sont donc déterminants.²

Article 248 :

Les membres du Conseil National du Travail sont nommés par ordonnance du Ministre ayant le Travail dans ses attributions.

Les représentants des travailleurs et des employeurs sont nommés sur proposition des organisations professionnelles les plus représentatives.

A défaut d'organisations pouvant être considérées, comme suffisamment représentatives, la désignation des membres représentant les travailleurs et les employeurs est faite directement par le Ministre ayant le Travail dans ses attributions en veillant à la représentativité des groupements professionnels importants.

Les membres suppléants sont désignés dans les mêmes conditions que les membres titulaires.

Article 249 :

Le Conseil National du Travail est obligatoirement saisi pour :

- 1) étudier les éléments pouvant servir de base à la détermination du salaire minimum et de procéder annuellement à l'examen des taux de salaires minima.
- 2) examiner toute question relative au travail, à la main-d'œuvre et à l'emploi.
- 3) émettre son avis et formuler des propositions sur la législation et la réglementation à intervenir en ces matières.
- 4) émettre son avis sur toutes questions relatives à la conclusion et à l'application des dispositions légales ou conventionnelles et notamment sur leurs incidences économiques.

Dans ce dernier cas, le Conseil d'adjoint obligatoirement des conseillers techniques en la matière s'il n'en compte pas parmi ses membres.

Le Conseil National du Travail peut également émettre son avis sur toutes questions en rapport avec sa mission et qui seraient soulevées par l'une des parties.

Article 250 :

Le Conseil National du Travail peut créer en son sein des commissions chargées d'analyser des questions techniques intéressant le monde du travail et de l'emploi.

Article 251 :

Le Conseil National du Travail peut demander aux administrations compétentes, par l'intermédiaire de son président, tous documents ou informations utiles à l'accomplissement de sa mission. Il peut également, dans les mêmes conditions, appeler, à titre consultatif, des fonctionnaires ou des personnalités techniquement qualifiées. Ces fonctionnaires ou personnalités expriment leur avis mais ne prennent pas part au vote.

Article 252 :

Le Conseil National du Travail se réunit au moins une fois par trimestre sur convocation du Ministre ayant le Travail dans ses attributions ou de son représentant.

Une ordonnance du Ministre ayant le Travail dans ses attributions détermine les conditions d'organisation et le fonctionnement du Conseil National du Travail.

CHAPITRE III : CONSEIL D'ENTREPRISE**Article 253 :**

Le Conseil d'entreprise est obligatoire pour toute entreprise ou établissement totalisant 20 travailleurs permanent ou plus.

L'initiative de son organisation incombe à l'employeur. En cas d'abstention, il peut être mis en demeure de le faire par l'Inspecteur du Travail.

Article 254 :

Le Conseil d'entreprise comprend :

- l'employeur ou son délégué ;
- les représentants élus du personnel.

Article 255 :

Les représentants du personnel sont élus chaque année au scrutin secret. Ils sont rééligibles. Il est élu autant de suppléants que de titulaires qui interviennent en cas d'absence ou d'empêchement de ceux-ci. Tous les travailleurs, constituant un seul collège électoral, sont électeurs à la seule exception de ceux qui représentent l'employeur et ont reçu de lui une délégation de pouvoir. Sont éligibles les travailleurs électeurs ayant plus d'une année d'ancienneté.

Les représentants dont le mandat est venu à expiration restent en fonction jusqu'à la date des élections des nouveaux représentants.

Une ordonnance du Ministre ayant le Travail dans ses attributions précisera les modalités d'application du présent article.

La même ordonnance fixera le nombre de représentants du personnel proportionnellement aux effectifs des entreprises ainsi qu'aux catégories professionnelles.

Article 256 :

Les contestations relatives à l'électorat, à l'éligibilité des représentants du personnel ainsi qu'à la régularité des opérations électorales sont de la compétence de l'Inspecteur du Travail, qui statue d'urgence.

La décision de l'Inspecteur du Travail peut faire l'objet d'un recours judiciaire devant le Tribunal du Travail.

Article 257 :

Toute entrave apportée à la libre élection des membres du Conseil d'entreprise représentant les travailleurs ou à l'exercice régulier de leurs fonctions notamment en violation des procédures disciplinaires prévues par les dispositions de l'article 253 fait l'objet de sanctions pénales.

Article 258 :

Tout licenciement ou tout acte interprétatif de licenciement d'un représentant du personnel au conseil d'entreprise ou de leurs suppléants, envisagé par l'employeur ou son représentant, doit être soumis à l'accord de l'Inspecteur du Travail.

L'Inspecteur du Travail organise obligatoirement une séance de conciliation au cours de laquelle il vérifie s'il y a faute professionnelle ou si la demande d'autorisation de licenciement a un rapport avec le mandat détenu ou brigué par le représentant du personnel ou son suppléant.

S'il est prouvé qu'il n'y a pas faute professionnelle ou qu'il y a un lien entre la demande de licenciement et le mandat, l'autorisation est refusée en cas de non conciliation.

Par contre, s'il y a faute professionnelle ou s'il n'y a pas lien entre la demande de licenciement et le mandat et à défaut de conciliation, l'Inspecteur du Travail dresse un procès-verbal de non conciliation et autorise le licenciement.

Ces dispositions sont également applicables au candidat représentant du personnel pendant la période qui s'étend de la remise des listes au chef d'établissement à la date du scrutin. Toutefois, l'employeur peut prononcer immédiatement la suspension de l'intéressé en attendant la décision définitive.

La décision de l'Inspecteur du Travail doit être motivée. Elle peut faire l'objet d'un recours judiciaire devant le Tribunal du Travail.

Le licenciement ou tout acte interprétatif de licenciement infligé au représentant du personnel au conseil d'entreprise ou à leurs suppléants sans autorisation de l'Inspecteur du Travail sont réputés nuls. Les salaires qui leur étaient dus, depuis le jour du licenciement ou pendant la période de sanction jusqu'au jour de l'accord de l'Inspection du Travail leur sont pavés.

Une ordonnance du Ministre ayant le Travail dans ses attributions déterminera les modalités d'application du présent article.

Article 259 :

Le Conseil d'Entreprise a pour mission d'assurer un contact permanent entre l'employeur et son personnel en donnant à celui-ci l'occasion de :

- 1) présenter ses desiderata ainsi que des éventuelles réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites concernant notamment les conditions de travail et la protection des travailleurs, l'application des conventions collectives, des classifications professionnelles et des taux de salaire ;
- 2) communiquer à l'employeur toutes suggestions utiles tendant à l'amélioration de l'organisation et du rendement de l'entreprise ainsi qu'à l'application des prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs et à la prévoyance sociale.
- 3) négocier des conventions d'entreprises, donner des avis sur les règlements d'entreprises et le plan des congés.

Article 260 :

Le Conseil d'Entreprise se réunit au moins une fois par trimestre sur convocation et sous la présidence de l'employeur ou de son délégué.

Il peut également être réuni en raison des circonstances exceptionnelles, à la demande de la majorité des représentants du personnel.

Article 261 :

L'employeur accorde aux représentants du personnel au Conseil d'entreprise, à la demande de la majorité de ceux-ci, une heure par trimestre pour réunir le personnel. La date, l'ordre du jour et les autres modalités de l'organisation de cette réunion sont convenus avec l'employeur. Celui-ci peut participer lui-même ou s'y faire représenter.

Article 262 :

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

Article 263 :

L'employeur est tenu d'établir ou de faire établir un procès-verbal de chaque réunion du Conseil d'Entreprise. Un exemplaire dudit procès-verbal est adressé à l'Inspection du Travail. L'original est conservé par l'employeur dans un dossier spécial tenu en permanence à la disposition de l'Inspecteur du Travail.

CHAPITRE IV : ORGANISATION PROFESSIONNELLE**Section 1 : Liberté syndicale****Article 264 :**

Les travailleurs et les employeurs ont le droit de s'organiser librement pour la défense de leurs intérêts professionnels.

Article 265 :

Aucune autorisation préalable n'est requise pour constituer une organisation professionnelle à condition de remplir les formalités prévues par le présent Code et ses règlements d'application.

Article 266 :

Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs dirigeants, de désigner leurs préposés, d'organiser leur gestion et leurs activités et de formuler leur programme d'action sous réserve des dispositions des articles 269 à 274 ci-après.

Article 267 :

Tout employeur ou travailleur, sans distinction aucune, a le droit de s'affilier à une organisation professionnelle. A tout moment, tout membre d'une organisation professionnelle peut s'en retirer nonobstant toute clause contraire des statuts.

Toute personne qui se retire d'une organisation professionnelle conserve le droit d'être membre des organismes de secours mutuel ou de retraite à l'actif desquelles elle a contribué par des cotisations ou versements de fonds.

Article 268 :

Le droit syndical s'exerce librement notamment pour l'affichage des communications, la tenue des réunions et la collecte des cotisations.

Les travailleurs bénéficient d'une protection appropriée contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi.

Il est interdit à tout employeur :

- 1) de subordonner l'emploi d'un travailleur à son affiliation ou non affiliation à un syndicat quelconque ou à un syndicat déterminé.
- 2) de congédier un travailleur ou de lui porter préjudice par tous autres moyens, en raison de son affiliation syndicale ou de sa participation à des activités syndicales.

Article 269 :

Les organisations d'employeurs et de travailleurs doivent s'abstenir de tous actes d'ingérence des uns à l'égard des autres dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration.

Section 2 : Constitution des syndicatsArticle 270 :

Les syndicats doivent compter au moins :

- 5 membres pour les syndicats d'employeurs
- 50 membres pour les syndicats de travailleurs.

Article 271 :

Peut faire partie d'un syndicat quiconque ou qui a exercé une profession ou un métier et est âgé de plus de 18 ans sans distinction de sexe ou de nationalité. Les mineurs de moins de 18 ans ne peuvent adhérer aux syndicats sans autorisation expresse parentale ou tutélaire.

Article 272 :

Les fondateurs de tout syndicat professionnel doivent déposer leurs statuts et les noms de ceux qui, à un titre quelconque, sont chargés de son administration ou de sa direction. Ce dépôt a lieu auprès du Ministre ayant le Travail dans ses attributions. Copie des statuts et de l'état nominatif des membres chargés de l'administration ou de la direction, est adressée en outre à l'Inspection du Travail du lieu où le syndicat est établi et auprès du Notaire du Ministère de la Justice.

Article 273

Les modifications apportées aux statuts et les changements survenus dans la composition de la direction ou de l'administration du syndicat sont soumis aux mêmes formalités que ci-dessus.

Article 274

Les statuts d'un syndicat doivent contenir obligatoirement les dispositions indiquant clairement :

- 1) la dénomination du syndicat ;
- 2) son siège ;
- 3) ses objectifs
- 4) les conditions d'admission et d'exclusion des membres ;
- 5) le mode d'élection du comité, de son mandat, son mode de renouvellement ;
- 6) la périodicité de ses assemblées et la procédure de leurs délibérations ;
- 7) le taux des cotisations de départ ainsi que les modalités de paiement ;
- 8) la procédure à suivre pour la tenue des comptes ;
- 9) la procédure prévue pour la modification des statuts ;

- 10) la procédure de dissolution du syndicat et de la répartition de ses biens sociaux.

Article 275 :

Les membres chargés de l'administration et de la direction d'un syndicat doivent :

- 1) être âgés de 25 ans au moins ;
- 2) savoir lire et écrire et écrire ;
- 3) ne pas avoir encouru une condamnation à une peine définitive sans sursis privative de liberté dépassant 6 mois de servitude pénale ;
- 4) exercer la profession ou le métier depuis au moins 1 an.

Section 3 : Enregistrement des syndicats

Article 276 :

Dans les 45 jours suivant la date de production des pièces visées à l'article 272, le Ministre ayant le Travail dans ses attributions prend une ordonnance d'enregistrement du syndicat si les conditions stipulées aux articles 269 à 275 sont remplies.

Article 277 :

Le refus d'enregistrement doit être motivé et ne peut intervenir que si les dispositions légales ou réglementaires sur la constitution du syndicat ne sont pas respectées.

En cas de refus d'enregistrement ou encore si aucune décision n'est intervenue dans un délai de trois mois à partir de la demande d'enregistrement, un recours est ouvert devant la Cour Suprême et de Cassation statuant en dernier ressort. Le cas échéant, la Cour ordonne l'enregistrement.

Section 4 : Droits et obligations des syndicats

Article 278 :

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

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

Article 279 :

Ils peuvent affecter une partie de leurs ressources à la création d'oeuvres au profit de leurs membres.

Article 280 :

Le patrimoine des syndicats est insaisissable.

Article 281 :

Ils peuvent passer des contrats ou conventions avec tous les autres syndicats, sociétés, entreprises ou personnes. Les conventions collectives du travail sont passées dans les conditions déterminées par le chapitre 11 titre XI du présent Code.

Article 282 :

Les responsables des syndicats à tous les niveaux ne peuvent pas faire l'objet de poursuites judiciaires, administratives ou autres suite à l'exercice correct des droits syndicaux leur reconnus par la loi.

Article 283 :

Les syndicats ont l'obligation :

- 1) de fournir toutes informations que le Ministre ayant le Travail dans ses attributions sollicite, en tant qu'il s'agit exclusivement des activités syndicales.
- 2) de respecter les lois et règlements en vigueur, notamment dans le domaine des relations professionnelles.

Section 5 : Union des syndicats

Article 284 :

Plusieurs syndicats peuvent fusionner pour former un nouveau syndicat. Plusieurs syndicats peuvent former une fédération ou une confédération.

Article 285 :

Ces Unions, Fédérations ou Confédérations sont régies par les dispositions du présent Code en tant qu'elles leur sont applicables.

Article 286 :

Les Unions, Fédérations ou Confédérations doivent faire connaître, dans les conditions prévues à l'article 272, le nom et le siège social 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 287 :

Tout syndicat affilié à une fédération ou à une confédération peut s'en retirer à n'importe quel moment, pourvu que la majorité des membres en ait décidé ainsi.

Section 6 : Cessation d'activités et dissolution des syndicatsArticle 288 :

Nul syndicat ne peut subsister s'il ne justifie pas du nombre des membres prévu à l'article 270.

Article 289 :

Les organisations de travailleurs et d'employeurs ne sont pas sujettes à dissolution ou à suspension par voie administrative. Toutefois le Ministre ayant le Travail dans ses attributions peut demander à la Cour Suprême et de Cassation la suspension ou la dissolution d'un syndicat qui ne remplit pas les obligations visées à l'article 283 ou qui se livre à des activités étrangères aux fins prévues par le présent Code.

Article 290 :

En cas de dissolution, les biens du syndicat sont dévolus conformément aux statuts ou, à défaut de dispositions statutaires, suivant les règles déterminées par l'Assemblée Générale.

A défaut de dispositions statutaires et en l'absence de décision de l'Assemblée générale, l'actif du syndicat ne peut être transféré, sous forme de don, qu'à une autre organisation similaire, légalement constituée ou à des œuvres d'assistance ou de prévoyance sociale.

CHAPITRE V : DISPOSITIONS GENERALES

Article 291 :

Une ordonnance du Ministre ayant le Travail dans ses attributions, pris après avis du Conseil National du Travail, fixera, en cas de besoin, les modalités d'application du présent titre.

TITRE XII : PENALITES

Article 292 :

Les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 2, 81, 103, 115 et 269 ainsi que leurs mesures d'exécutions sont punis d'une amende de 2.500 à 5.000 Francs et en cas de récidive de 5.000 à 10.000 Francs.

Article 293 :

Les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 17, 156, 208, 257 et 268 ainsi que leurs mesures d'exécution sont punis d'une amende de 5.000 à 10.000 Francs et en cas de récidive de 10.000 à 20.000 Francs.

Article 294 :

La violation des dispositions de l'article 146 est punie d'une amende de 5.000 à 10.000 Francs et en cas de récidive de 10.000 à 20.000 Francs. L'amende sera accompagnée éventuellement de la fermeture provisoire de l'entreprise lorsque la santé des travailleurs est compromise.

Article 295 :

Les amendes imposées pour violation des dispositions du Code du Travail ne sont pas majorées de décimes légaux.

Article 296 :

Lorsqu'une amende 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 10 fois les taux minima prévus ci-dessus.

Article 297 :

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

Article 298 :

Les entreprises sont civilement responsables des amendes prononcées contre leurs fondés de pouvoirs ou préposés.

Article 299 :

L'amende est proposée par l'Inspecteur du Travail. Ce dernier transmet pour compétence au Tribunal du Travail le procès-verbal de constat d'infraction en cas de contestation de l'amende.

TITRE XII : DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES**Article 300 :**

En attendant la couverture par la sécurité sociale, la femme salariée en congé de maternité est prise en charge par son employeur en ce qui concerne les soins médicaux. En outre elle bénéficie d'une indemnité de maternité calculée sur base de la moitié d'une indemnité du salaire moyen mensuel en espèce qu'elle percevait au moment de la suspension du travail ainsi qu'au maintien des avantages en nature s'il en existe.

Article 301 :

En attendant la création de l'assurance - maladie, l'employeur supporte les soins médicaux accordés au travailleur et à sa famille ainsi que l'indemnité journalière de maladie calculée sur la base des deux tiers du salaire moyen mensuel en espèce qu'il percevait avant la maladie, l'accident, la grossesse ou l'accouchement.

La fourniture des prestations prévues au présent article est limitée à trois mois par année civile.

Article 302 :

En cas de suspension du contrat de travail par la suite de la maladie, d'accident, de grossesse ou d'accouchement, le travailleur et sa famille conservent le droit, pendant 3 mois à compter du commencement de la suspension du contrat, au logement ainsi qu'aux avantages en nature s'il en existe, à charge de l'employeur en attendant la création d'une assurance-maladie.

Article 303 :

En attendant la création de l'assurance-maladie, l'employeur a l'obligation de faire transporter immédiatement à ses frais jusqu'à la formation médicale la plus proche, la personne ayant droit à des soins, si son état le permet, et que l'intéressé ne peut sans inconvénient se déplacer par ses propres moyens.

Article 304 :

Les dispositions du présent Code s'appliquent immédiatement aux contrats de travail en cours sans toutefois qu'elles aient pour effet de diminuer les avantages acquis par les travailleurs concernés.

Article 305 :

Sont abrogées toutes dispositions contraires au présent Code, notamment :

1. L'ordonnance du 16 Avril 1942 sur les unions professionnelles.
2. L'arrêté-loi n° 001/31 du 2 juin 1966 portant promulgation du Code du Travail au Burundi.
3. L'article 92, littéra e, de la loi n° 1/004 du 14 Janvier 1987 sur la compétence matérielle de la Cour Administrative.
4. Le décret du 25 Juin 1949 sur le contrat d'emploi, tel que modifié à ce jour.
5. Le décret du 8 janvier 1952 sur l'Inspection du Travail, tel que modifié à ce jour.
6. Le décret du 27 juillet 1955 sur le règlement d'entreprise ;
7. Le décret du 14 mars 1957 sur la durée du travail, tel que modifié à ce jour.
8. Le décret du 29 juillet 1957 sur le contrat d'apprentissage
9. Le décret du 18 mai 1959 sur le règlement des conflits du travail, tel que modifié à ce jour.

Article 306 :

Les dispositions antérieures qui ne sont pas contraires au présent Code restent en vigueur jusqu'à la date de leur expresse abrogation.

Article 307 :

Le Ministre ayant le Travail dans ses attributions est chargé de l'application du présent Décret-Loi qui entre en vigueur le jour de sa signature.

Fait à Bujumbura, le 07/07/93

Sé/Pierre BUYOYA

PAR LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,

LE PREMIER MINISTRE

Sé/Adrien SIBOMANA

LE MINISTRE DU TRAVAIL ET DE
LA SECURITE SOCIALE,

Sé/Julie NGIRIYE

VU ET SCELLE DU SCEAU DE LA REPUBLIQUE,

LE MINISTRE DE LA JUSTICE ET GARDE DES SCEAUX

Sé/Sébastien NTAHUGA

Tarif de vente, d'abonnement et frais d'insertion au Bulletin Officiel du Burundi

I. VENTE ET ABONNEMENT

1.Voie ordinaire	FBU/an	FBU/N°
a) Au Burundi	96.000 FBU	5.000 FBU
b) Autres pays	120.000 FBU	5.000 FBU
2.Voie aérienne		
a) République Démocratique du Congo et du Rwanda	110.000 FBU	5.750 FBU
b) Afrique	112.000 FBU	5.875 FBU
c) Europe, Proche et Moyen Orient	152.000 FBU	8.250 FBU
d) Amérique, Extrême Orient	175.200 FBU	9.125 FBU
e) Le coût d'insertion est calculé comme suit: 6.000 FBU par douze lignes indivisibles et moins de douze lignes.		

Sauf exception, l'acquisition d'un ou de plusieurs numéros du Bulletin Officiel du Burundi ainsi que l'abonnement à ce périodique sont à titre onéreux.

Le paiement est préalable à la livraison et s'effectue au moyen d'un simple versement en espèce du montant dans les caisses du Centre d'Etudes et de Documentations Juridiques «C.E.D.J.» tel que fixé par l'Ordonnance Ministérielle n° 550/862 du 11 juillet 2005.

II. Insertion .

Outre les actes du Gouvernement, sont insérés au Bulletin Officiel du Burundi : les publications légales, extraits et modification des actes ainsi que les communications ou avis des Cours et Tribunaux. Ces avis des Cours et Tribunaux sont publiés gratuitement.

Les demandes d'insertion au Bulletin Officiel du Burundi doivent être adressées au Centre d'Etudes et de Documentations Juridiques accompagnées du paiement du coût indiqué ci-dessus.

III.Bulletin objet d'un code: 9.000 FBu

Pour tous renseignements relatif au Bulletin Officiel du Burundi, adressez-vous au Centre d'Etudes et de Documentations Juridiques, Avenue de Luxembourg N° 4. B.P. 5183 Bujumbura, téléphone 25 26 35.

O.M. N° 550/862 du 11 juillet 2005.